**ANALISA PUTUSAN PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DALAM PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA**

**(**Study Kasus Putusan No. 060/Pdt.Sus-Phi/2023/Pn Mdn Juncto Putusan

Nomor :1174k/Pdt.Sus-Phi/2023 **)**

**TESIS**

Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Untuk Memperoleh Gelar Magister Hukum

Program Studi Ilmu Hukum

Universitas Dharmawangsa

**Oleh:**

**E l i n a**

**22911008**



SEKOLAH PASCASARJANA

**PROGRAM STUDI MAGISTER HUKUM**

UNIVERSITAS DHARMAWANGSA

MEDAN

2024

**LEMBAR PERSETUJUAN**

Judul :

Analisa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja **(**Study Kasus Putusan No. 060/Pdt.Sus-Phi/2023/Pn Mdn Juncto Putusan Nomor :1174k/Pdt.Sus-Phi/2023**)**

Nama : Elina

NPM : 22911008

Program Studi : Magister Hukum

Konsentrasi : Hukum Bisnis

**Menyetujui**

**Komisi Pembimbing**

Pembimbing I Pembimbing II

**Prof. Dr. Kusbianto, SH, M.Hum** . **Dr. Ruslan, SH, M.H**

**NIDN: 0029125702 NIDN : 8952620021**

**Mengetahui**

**Ketua Program Studi**

**Magister Hukum**

**Dr. Ariman Sitompul, S.H., M.H**.

**NIDN:0113028704**

**LEMBAR PENGESAHAN**

Analisa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja **(**Study Kasus Putusan No. 060/Pdt.Sus-Phi/2023/Pn Mdn Juncto Putusan Nomor :1174k/Pdt.Sus-Phi/2023 **)**

Judul :

Nama : Elina

NPM : 22911008

Program Studi : Magister Hukum

Konsentrasi : Hukum Bisnis

Telah Dipertahankan dan Disahkan di Sidang Penguji

Pada Tanggal, 26 April 2024

Dan Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima

**Ketua**

**Dr. Ariman Sitompul, S.H., M.H**.

**NIDN:0113028704**

**Pembimbing I Pembimbing II**

**Prof. Dr. Kusbianto, SH, M.Hum** . **Dr. Ruslan, SH, M.H**

**NIDN: 0029125702 NIDN : 8952620021**

**Penguji III**

**Dr. Ariman Sitompul, SH, MH**

**NIDN: 0113028704**

**Mengetahui**

**Direktur Sekolah Pascasarjana**

**Prof. Dr. H. Kusbianto, S.H., M.Hum**

**NIDN : 0029125702**

Telah Diuji Pada:

Tanggal : 26 April 2024

TIM PENGUJI TESIS

Ketua : Dr. Ariman Sitompul, SH, M.H

Anggota : 1. Prof. Dr. Kusbianto, SH, M.Hum

2. Dr. Ruslan, SH, MH

3. Dr. Ariman Sitompul, SH, M.H

**PERNYATAN ORISINALITAS**

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Elina

NPM : 22911008

Tempat/Tgl Lahir : P. Buaya, 02 Oktober 1973

Pekerjaan : Karyawan Swasta

Agama : Budha

Alamat : Jln. Suluh Kompleks Alconia Town House Blok C No. 18

Program Studi : Magister Hukum

Konsentrasi : Hukum Bisnis

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa Tesis yang berjudul ***”*** *Analisa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja* ***(****Study Kasus Putusan No. 060/Pdt.Sus-PHI/2023/Pn Mdn Juncto Putusan Nomor:1174k/Pdt.Sus-PHI/2023****)”*** adalah benar-benar karya asli saya, kecuali kutipan-kutipan yang disebutkan sumbernya.

Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan didalamnya, maka kesalahan dan kekeliruan itu menjadi tanggungjawab saya.

Demikian Surat Pernyataan ini saya perbuat dengan sesungguhnya.

Medan, 26 April 2024

Yang membuat pernyataan,

**Materai**

### **Elina**

**22911008**

**PERSETUJUAN PUBLIKASI**

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Elina

NPM : 22911008

Tempat/Tgl Lahir : P. Buaya, 02 Oktober 1973

Pekerjaan : Karyawan Swasta

Agama : Budha

Alamat : Jln. Suluh Kompleks Alconia Town House Blok C No. 18

Program Studi : Magister Hukum

Konsentrasi : Hukum Bisnis

Untuk Pengembangan Ilmu Pengetahuan, dengan ini menyetujui kepada Universitas Dharmawangsa Hak Bebas Royalty Non Eksklusive (Non Exclusive, Royalty Free Right) Untuk Mempublikasikan tesis saya yang berjudul :

***”*** *Analisa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja* ***(****Study Kasus Putusan No. 060/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn Juncto Putusan Nomor :1174k/Pdt.Sus-PHI/2023****)”***

Dengan Hak Bebas Royalti Non Esksludif ini Universitas Dharmawangsa berhak menyimpan, mengalihkan media/memformatkan, mengelola dalam bentuk pangakalan data, merawat dan mempublikasikan tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian Surat Pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya.

Medan, 26 April 2024

Yang membuat pernyataan,

**Materai**

### **Elina**

**22911008**

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

Data Pribadi / *Personal Details*

Nama / *Name* : Elina

Alamat/ Address : Jln. Suluh kompleks Alconia Townhouse Medan

Kode Pos / Postal Code : 20222

Nomor Telepon/ Phone : 08126526338

Email : [el\_marc18@yahoo.co.id](mailto:el_marc18@yahoo.co.id)

[elmarc18@gmail.com](mailto:elmarc18@gmail.com)

Jenis Kelamin/ Gender : Perempuan

Tanggal Kelahiran / Date of birth : 2 Okt 1973

Status Marital / Status Marital : Tidak menikah

Warga Negara / Naionality : Indonesia

Agama/ Religion : Buddha

Riwayat Pendidikan dan Pelatihan

*Education and Professional Qualification*

Jenjang Pendidikan

1. D3 Management Perkantoran Harapan Medan
2. S1 Management STIE Harapan Medan
3. Magister Hukum Universitas Dharmawangsa tahun 2023

Pendidikan Non Formal/ Training – Seminar

1. Public Speaking SMLone
2. Training Asesor dr BNSP untuk bidang Perhotelan
3. Vocasi perhotelan

Riwayat Pengalaman Kerja

*Summary of working Experience*

1. Karyawan Swasta
2. Dosen tidak tetap di STMIK TIME

Demikian daftar riwayat hidup ini saya perbuat dengan sebenarnya.

Medan, 26 April 2024

**Elina /22911008**

**ANALISA PUTUSAN PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DALAM PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA**

**(**Study Kasus Putusan No. 060/Pdt.Sus-PHI/2023/Pn Mdn Juncto Putusan

Nomor :1174k/Pdt.Sus-PHI/2023**)**

**ABSTRAK**

Elina /**22911008**

Prof. Dr. Kusbianto, SH, M.Hum /0029125702

Dr. Ruslan, SH, MH/8952620021

Penelitian ini dilatarbelakangi dengan seringnya terjadi kasus-kasus perselisihan perjanjian antara perusahaan dan pekerja terutama dalam hal berakhirnya hubungan kerja baik bagi pekerja yang bersifat permanen maupun pekerja yang bersifat kontrak atau lazim dikenal dengan istilah perjanjian kerja waktu tertentu, yang mana sering kali berakhir ke meja hijau yang disebabkan karena adanya perbedaan pemahaman antara pengusaha dengan pekerja maupun adanya perbedaan pemahaman mengenai undang undang maupun peraturan yang berlaku.Selain itu ada kalanya disebabkan juga oleh ketidakmampuan dari salah satu pihak untuk memenuhi kewajibannya yang mungkin disebabkan oleh kondisi dimana perusahaan tersebut mengalami kerugian maupun karena kondisi pailit.

Penulisan ini bertujuan untuk menganalisa proses hukum yang terjadi dalam kasus gugatan pemutusan hubungan kerja mulai dari yang terjadi ditingkat mediasi , Pengadilan Negri Medan sampai ke Mahkahmah Agung Republik Indonesia dan mengetahui dasar pertimbangan Hakim yang digunakan dalam pengambilan keputusan sesuai dengan azas keadilan dalam perkara putusan No. 060/Pdt.Sus-PHI/2023/PN MDN juncto putusan No. 1174K/Pdt.Sus-PHI/2023. Penelitian ini merupakan penelitian hukum Notmatif dengan pendekatan Yuridis Normatif . Sumber data penelitian ini bersumber dari data sekunder.Alat pengumpul data dilakukan dengan studi kepustakaan ( library research ).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan , kami menyimpukan bahwa proses pemutusan hubungan kerja dengan kondisi pailit, pihak pengusaha harus membayarkan sejumlah uang sesuai dengan PP 35 2021 pasal 40 ayat 2 , ayat 3 , dan pasal 43 ayat 1.Analisa pertimbangan Hakim dalam tingkat kasasi menurut azas keadilan dalam perkara perkara putusan No. 060/Pdt.Sus-PHI/2023/PN MDN juncto putusan No. 1174K/Pdt.Sus-PHI/2023 dapat diterima.

Kata Kunci : Hukum Tenaga Kerja , pemutusan hubungan kerja, PHI

i

**Analysis of court decisions in lawsuits for termination of employment**

**(Study case Decision No. 060/Pdt.SUS-PHI/2023/PN MDN**

**Junto Decision Nomor 1174K/Pdt.Sus-PHI/2023 )**

***ABSTRACT***

Elina /**22911008**

Prof. Dr. Kusbianto, SH, M.Hum /0029125702

Dr. Ruslan, SH, MH/8952620021

This research is motivated by the frequent occurrence of cases of agreement disputes between companies and workers, especially regarding the end of employment relationships, both for permanent workers and contract workers or commonly known as fixed-term work agreements, which often end up in court. which is caused by differences in understanding between employers and workers or differences in understanding regarding applicable laws and regulations. Apart from that, there are times when it is also caused by the inability of one of the parties to fulfill its obligations which may be caused by conditions where the company experiences losses or because of conditions bankrupt

This writing aims to analyze the legal process that occurs in cases of employment termination lawsuits starting from what occurs at the mediation level, the Medan District Court to the Supreme Court of the Republic of Indonesia and to find out the basis of the Judge's considerations used in making decisions in accordance with the principles of justice in the case of decision No. 060/Pdt.Sus-PHI/2023/PN MDN in conjunction with decision no. 1174K/Pdt.Sus-PHI/2023. This research is a normative legal research with a normative juridical approach. The data source for this research comes from secondary data. The data collection tool was carried out using library research.

Based on the results of the research conducted, we conclude that in the process of terminating an employment relationship in a state of bankruptcy, the entrepreneur must pay a certain amount of money in accordance with PP 35 2021 article 40 paragraph 2, paragraph 3, and article 43 paragraph 1. Analysis of the Judge's considerations at the cassation level according to the principles justice in the case of decision no. 060/Pdt.Sus-PHI/2023/PN MDN in conjunction with decision no. 1174K/Pdt.Sus-PHI/2023 is acceptable.

Keynote : Labor Law , work termination, employment relationship disputes

i

**KATA PENGANTAR**

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala berkat dan karunianya yang tak terbatas kepada kami, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis “Analisa putusan pengadilan dalam gugatan pemutusan hubungan kerja (Study kasus putusan No. 060/Pdt.Sus-PHI/2023/PN MDN juncto putusan No. 1174K/Pdt.Sus-PHI/2023 )” dengan baik.

Analisa putusan pengadilan dalam gugatan pemutusan hubungan kerja (Study kasus putusan No. 060/Pdt.Sus-PHI/2023/PN MDN juncto putusan No. 1174K/Pdt.Sus-PHI/2023) ditulis sebagai salah satu persyaratan untuk mendapatkan gelar Mageister Hukum (M.H) pada Program Study Pascasarjana (S2) Magister Hukum Universitas Dharmawangsa Medan.

Tesis ini dapat diselesaikan berkat bantuan dan dukungan moril, materi, sumbangan pemikiran, bimbingan dan arahan dari berbagai pihak . Oleh sebab itu dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar besarnya kepada :

1. Prof.Dr. Kusbianto S.H M.Hum selaku Direktur Sekolah Pascasarjana Universitas Dharmawangsa dan selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan bimbingan , arahan, mencurahkan waktu, perhatian, ide dan motivasi selama penyusunan tesis ini hingga tesis ini dapat diselesaikan
2. Dr. Ruslan , SH, MH selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan bimbingan , arahan, mencurahkan waktu, perhatian, ide dan motivasi selama penyusunan tesis ini hingga tesis ini dapat diselesaikan.
3. Seluruh dosen Program studi Pascasarjana (S2) Magister Hukum Universitas Dharmawangsa Medan yang telah memberikan berbagai ilmu pengetahuan yang bermanfaat selama penulis menempuh pendidikan
4. Seluruh teman-teman Program studi Pascasarjana (S2) Magister Hukum Universitas Dharmawangsa Medan yang selalu saling mendukung
5. Keluarga yang selalu mendukung dan mendampingi saya
6. Kedua Orang Tua saya yang telah merawat, membesarkan dan membimbing saya

ii

1. Kepada semua pihak yang telah membantu saya dalam proses penulisan ini hingga selesai.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih memiliki banyak kekurangan dan kelemahan.   
Oleh karena itu , penulis mengharapkan dapat menerima kritik dan saran yang bersifat membangun untuk menyempurnakan tesis ini. Semoga Tuhan yang Maha baik selalu memmberikan Rahmat dan karunianya kepada kita semua

Medan, 26 April 2024

Penulis

Elina

22911008

**DAFTAR ISI**

Halaman

LEMBAR JUDUL

LEMBAR PERSETUJUAN

LEMBAR PENGESAHAN

LEMBAR TANGGAL PENGUJI

LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

ABSTRAK i

ABSTRACK i

KATA PENGANTAR ii

DAFTAR ISI iii

**BAB I PENDAHULUAN 1**

1. Latar Belakang 1
2. Rumusan Masalah 11
3. Tujuan Penelitian 12
4. Manfaat Penelitian 13
5. Keaslian Penelitian 13
6. Kerangka Teori dan Konsepsi 14
7. Metode Penelitian 25

**BAB II PERJANJIAN DAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA 28**

1. Tinjuan Umum Perjanjian.................................................................... 28
2. Pemutusan Hubungan Kerja ................................................................ 42

**BAB III PERSYARATAN DAN PROSES PEMUTUSAN HUBUNGAN**

**KERJA 58**

1. Persyaratan Pemutusan Hubungan Kerja 58
2. Proses Pemutusan Hubungan Kerja 62
3. Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Keadaan Memaksa 63

**BAB IV ANALISA PUTUSAN PENGADILAN DALAM GUGATAN**

**PEMUTUSAN HUBUNGAN** 82

iii

1. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial 82

**BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 97**

1. Kesimpulan 97
2. Saran 98

DAFTAR PUSTAKA .. 100

**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **LATAR BELAKANG**

Indonesia sebagai salah satu negara kepulauan besar dengan jumlah penduduknya mencapai 278 juta[[1]](#footnote-1) lebih merupakan negara yang memiliki sumberdaya manusia untuk bekerja diberbagai bidang sangat signikan dijadikan modal pembangunan. Sebagai negara yang berlandaskan Pancasila, Indonesia memjamin keadilan bagi seluruh rakyat untuk mencapai kehidupan yang sejahtera sebagai implementasi Sila Ke-5 dari Pancasila yakni “ Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia”. Ini berarti bahwa negara memberikan keadilan kepada semua lapisan masyarakat tanpa membeda-bedakan suku, agama ras maupun kedudukan.

Keadilan disini juga termasuk keadilan dalam mendapatkan kehidupan yang layak. Hal ini tercermin dari Undang-undang Dasar 1945 pasal Pasal 28 D Ayat (1) dan (2) untuk mendapat imbalan dan perlakuan yang adil. Negara akan bersikap adil kepada semua elemen yang ada dalam negara Republik Indonesia , baik kalangan pekerja, kalangan pengusaha, kalangan professional, dan semua kalangan.

Pekerja sebagai salah satu elemen dalam menjalankan roda perekonomian negara merupakah salah satu elemen yang memiliki posisi yang rentan , dan Negara telah menyiapkan berbagai peraaturan dan Undang-undang untuk melindungi pekerja.Perlindungan hukum terhadap pekerja adalah hak dasar bagi seorang warga negara yang berstatus pekerja sebagaimana tercantum dalam Pasal 27 ayat 2 Undang-undang dasar 1945 yang berbunyi “ Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan”.

1

Sebagai negara yang cukup besar dan sedang berkembang, kita memiliki permasalah ketenagakerjaan yang sangat dinamis dan komplek. Permasalah terbesar dalam hal tenaga kerja salah satunya adalah tentang pemutusan hubungan kerja. Menurut Umar Kasim, bahwa berakhirnya hubungan kerja bagi tenaga kerja dapat mengakibatkan pekerja kehilangan mata pencaharian, yang berarti juga permulaan masa pengangguran dengan akibatnya menjadi masalah hukum, sehingga untuk menjamin kepastian dan ketentraman hidup tenaga kerja seharusnya tidak ada PHK.[[2]](#footnote-2)

Permasalahan Pemutusan Hubungan kerja ini semakin terasa saat Indonesia mengalami penyebaran covid 19 yang membawa dampak cukup besar bagi kelangsungan ekonomi dimana hampir meliputi semua sector perekonomian di seluruh daerah di Indonesia termasuk kota Medan. Efek ini dirasakan tidak hanya bagi perusahaan tapi juga berimbas kepada pekerja yang ada di dalam lingkup perusahaan. Dan yang paling parah adalah waktu pandemic yang cukup panjang sekitar hampir 3 tahun .

Selama masa pandemic tidak sedikit perusahaan yang mengalami kesulitan ekonomi, sebagian mempekerjakan karyawan secara bergiliran , sebagian perusahaan malah merumahkan karyawan dan tidak sedikit yang berlanjut dengan dilakukannnya pemutusan hubungan kerja. Dan seperti yang kita ketahui bersama, apapun yang terjadi dengan suatu perusahaan, yang akan mengalami dampak terbesar adalah karyawan/ pekerja terutama pekerja .

Kementrian Ketenagakerjaan ( Kemenaker ) mencatat sebanyak 72.983 karyawan yang telah menjadi korban Pemutusan Hubungan Kerja (PHK ) akibat pandemic Covid-19. Adapun angka ini didapat dari hasil survey yang dilakukan Kemenaker pada November 2021 . Survey dilakukan di 21 Dinas Tenaga Kerja dari 34 provinsi yang ada di Indonesia dengan metode Kuantitatif melalui pemberian kuesioner.[[3]](#footnote-3)

Selama kurun waktu 3 tahun masa pandemic covid 19 tersebut cukup banyak terjadi pemutusan hubungan kerja sepihak yang mana kebanyakan perusahan menggunakan alasan buruknya kinerja perusahaan selama masa pandemic tersebut dan menganggap itu sebagai keadaan yang memaksa ( *force maijure*) sehingga perusahaan tidak melaksanakan kewajiban yang seharusnya diberikan kepada karyawan dan hal ini seakan dibenarkan oleh dalam Undang-undang No. 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja ( disebutkan dalam tulisan ini UU No. 11 tahun 2020 ) Jo Undang-Undang Cipta kerja No 6 tahun 2023 , Pasal 154 ayat 1 huruf yang berbunyi

“Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena alasan:

1. perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja atau pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh;
2. perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian;
3. perusahaan tutup yang disebabkan karena perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun;
4. perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (*force majeur*).
5. perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang;
6. perusahaan pailit;

Berbagai alasan yang digunakan untuk pemutusan hubungan kerja tersebut biasanya disebabkan jumlah pesangon yang harus dibayarkan, karena masing masing . Pekerja sebagai salah satu elemen dalam menjalankan roda perekonomian negara merupakah salah satu elemen yang memiliki posisi yang rentan , dan Negara telah menyiapkan berbagai peraaturan dan Undang-undang untuk melindungi pekerja.

Perlindungan hukum terhadap pekerja adalah hak dasar bagi seorang warga negara yang berstatus pekerja sebagaimana tercantum dalam pasal 27 ayat 2 Undang-undang dasar 1945 yang berbunyi “ Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan”.Perlindungan bagi pekerja oleh Konstitusi tentunya bertujuan untuk melindungi dan menjamin hak-hak pekerja serta kesempatan dan perlakuan yang adil bagi pekerja tanpa adanya diskriminasi dan untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarga.

Sebagai subjek hukum, pengusaha dan pekerja merupakan hubungan simbiosis mutualisme yang mana saling membutuhkan, karena pengusaha tanpa pekerja tentu saja tidak dapat menjalankan roda perusahaan demikian juga bila pekerja tanpa pengusaha tentunya tidak mempunyai tempat untuk bekerja dan berpenghasilan. Keduanya merupakan elemen penting dalam menggerakkan ekonomi negara . oleh sebab itu dibutuhkan peraturan yang jelas agar hubungan keduanya saling memberi manfaat dan terjalin harmonis.

Menurut Soepomo perlindungan tenaga kerja di bagi dalam 3 (tiga) macam :[[4]](#footnote-4)

1. Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja diluar kehendaknya.
2. Perlindungan Sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk Jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.
3. Perlindungan Teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja

Dengan adanya berbagai perlindungan bagi tenaga kerja tentu saja akan membuat iteaga kerja dapat bekerja dengan tenang dan bersemangat, tanpa perlu mengkhawatirkan hal-hal yang dapat mengurangi produktivitas para pekerja dan membuat iklim di perusahaan menjadi lebih baik.

Menurut Undang-undang no. 40 tahun 2004 pasal 3 yang mengatur tentang jaminan social (dalam penulisan ini disebut Undang-undang No. 40 tahun 2004 ) menyebutkan “Sistem Jaminan Sosial Nasional bertujuan untuk memberikan jaminan terpenuhinya kebutuhan dasar hidup yang layak bagi setiap peserta dan/atau anggota keluarganya” Sedangkan UU no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan ( disebutkan dalam tulisan ini Undang-undang No. 13 tahun 2003), pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pegawai/buruh dan pengusaha.

Banyak factor yang dapat menyebabkan terjadinya pemutusan hubungan kerja, salah satu nya adalah efisiensi dan kerugian yang dialami perusahaan, apalagi didukung oleh panjangnya masa pandemic yang terjadi tidak menutup kemungkinan perusahaan malah mengalami kepailitan. Pemutusan hubungan kerja adalah masalah yang banyak timbul dalam dunia ketenagakerjaan, sehingga sering menjadi penyulut konflik hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha.

Pemutusan Hubungan kerja diatur dalam Undang-undang No. 13 tahun 2003 pada pasal 150 sampai dengan pasal 170. Dalam pasal 150 disebutkan “Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam undang-undang ini meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain”.

Sementara dalam pasal 151 Undang-undang No. 13 tahun 2003 disebutkan :

1. Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.
2. Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
3. Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetu-juan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Umumnya permasalahan hukum dan perselisihan antara karyawan / pekerja dengan perusahaan akan muncul bila terjadi pemutusan hubungan kerja . Pemutusan hubungan kerja juga di bahas di dalam Dalam Undang-undang no. 11 tahun 2020 pasal 154 A yang berbunyi :

Pasal 154A (1) Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena alasan:

1. perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja atau pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh;
2. perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian;
3. perusahaan tutup yang disebabkan karena perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun;
4. perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (*force majeur*).
5. perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang;
6. perusahaan pailit;
7. adanya permohonan pemutusan hubungan kerja yang diajukan oleh pekerja/buruh dengan alasan pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:
8. menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh;
9. membujuk dan/atau menyuruh pekerja/ buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundangundangan;
10. tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, meskipun pengusaha membayar upah secara tepat waktu sesudah itu;
11. tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh;
12. memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau
13. memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja;
14. adanya putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyatakan pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud pada huruf g terhadap permohonan yang diajukan oleh pekerja/buruh dan pengusaha memutuskan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja;
15. pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan harus memenuhi syarat: 1. mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri; 2. tidak terikat dalam ikatan dinas; dan 3. tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri;
16. pekerja/buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis;
17. pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
18. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana;
19. pekerja/buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan;
20. pekerja/buruh memasuki usia pensiun; atau
21. pekerja/buruh meninggal dunia.

Seperti yang sudah disampaikan sebelumnya, selama masa pandemic banyak perusahaan yang melakukan tindakan pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi , keadaan terpaksa ( force maijure ) , perusahaan dalam kondisi penundaan kewajiban atau pun karena kondisi perusahaan mengalami kepailitan.

Pandemik Covid-19 melanda dunia termasuk Indonesia untuk kurun waktu yang cukup panjang banyak membawa dampak negative didalam dunia usaha sehingga banyak perusahaan yang harus melakukan PHK untuk menyelamatkan kelangsungan hidup perusahaan. Hal ini menjadi menarik untuk saya jadikan alasan dalam membuat karya ilmiah tesis dalam menyelesaikan program Magister Prodi Hukum.

Salah satu perusahaan yang melakukan PHK terhadap karyawan / pekerja adalah PT Karya Utama Sehat Sejahtera ( Rumah Sakit Martha Friska ) yang merupakan salah satu rumah sakit yang cukup besar yang ada di kota Medan. Pemutusan hubungan kerja (PHK) di Perusahaan ini sampai ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) Medan Perkara No. 060/Pdt.Sus-PHI/2023/PN-Mdn dengan keputusan menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya dan menghukum Tergugat I ( pihak RS Martha Friska ) untuk membayar kepada Penggugat berupa Uang Pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), Uang Penghargaan Masa Kerja sebesar 1 (satu) kali  ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan Uang pengganti Hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4), UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun Pihak tergugat ( RS Martha Friska ) melakukan tindakan banding ke kasasi Mahkamah Agung pada bulan Oktober 2023 dengan hasil putusan Kasasi Mahkamah Agung Putusan No:1174k/Pdt.Sus-Phi/2023 membatalkan keputusan dari PN Medan , dan mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian dengan memperhatikan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 , Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ( disebutkan dalam tulisan ini Undang-undang No. 2 tahun 2004)..

Berdasarkan uraian-uraian diatas, peneliti menganalisis dan mengkaji serta membahas permasalahan PHK melalui pemulisan Tesis yang berjudul “Analisa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (Study Kasus Putusan No. 060/Pdt.Sus-PHI/2023/PN MDN Juncto Putusan Nomor 1174K/Pdt.Sus-PHI/2023 )”

1. **RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan uraian-uraian yang telah disampaikan diatas, penulis akan melakukan analisa atas kasus pemutusan hubungan kerja :

1. Bagaimana proses penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Pengusaha menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan ?
2. Bagaimana pertanggungjawaban perusahaan terhadap hak-hak pekerja bila perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) akibat adanya pandemic covid 19 ?
3. Bagaimana Pengadilan Hubungan Industrial memutus perkara Pemutusan hubungan kerja dalam Perkara Nomor 060/Pdt.Sus-PHI/2023/PN-MDN Juncto Putusan Nomor 1174K/Pdt.Sus-PHI/2023 ) ?
4. **TUJUAN PENELITIAN**

Berdasarkan pada permasalahan yang disebutkan diatas, maka adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis permasalahan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha dimasa Pandemi Covid-19 sesuai Undang-Undang Ketenagakerjaan.
2. Untuk menelaah proses pemutusan hubungan kerja yang terjadi selama masa pandemic covid 19 yang banyak sekali dilakukan perusahaan yang memungkinkan terjadinya perselisihan hubungan industrial dan melakukan pemutusan hubungan kerja .
3. Untuk mengetahui bagaimana pertanggungjawaban perusahaan atas hak-hak karyawan bila perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja akibat adanya pandemic covid 19 berdasarkan keputusan Pengadilan Hubungan Industrial.
4. **MANFAAT PENELITIAN**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan berguna untuk :

1. Dari Segi Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan bermanfaat sebagai kontribusi pemikiran serta pemahaman dan pandangan-pandangan dalam kasus-kasus pemutusan hubungan kerja di perusahaan dan menjadi masukan dalam pembuatan peraturan ataupun undang-undang yang berhubungan dengan ketenagakerjaan terutama tentang perlindungan hak-hak tenaga kerja.

1. Dari segi Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan diterapkan dalam proses perjanjian suatu hubungan kerja agar terjadinya keharmonisan antara pemberi kerja dengan penerima pekerjaan dengan terjadinya keadilan dalam memberikan hak dan kewajiban oleh pemberi kerja dan penerima kerja serta pemerintah selaku pemangku kepentingan dalam hal menciptakan kesejahteraan bagi seluruh rakyat Indonesia.

1. **KEASLIAN PENELITIAN**

Sesuai dengan penelusuran kepustakaan yang dilakukan di Perpustakaan Universitas Dharmawangsa Medan, bahwa penelitian atau pembahasan atas kasus putusan pengadilandalam gugatan pemutusan hubungan kerja ( study kasus putusan no. 060/pdt.sus-phi/2023/PN MDN Juncto Putusan Nomor 1174K/Pdt.Sus-PHI/2023) belum pernah dilakukan , sehingga dengan demikian penelitian ini adalah asli.

Penelitian lain yang berhubungan dengan Pemutusan Hubugan Kerja diantaranya :

1. Pemutusan Hubungan Kerja Pada Masa Pandemi Covid-19 Perspektif Fiqih Muamalah oleh FAUZIYAH 1717621003 Program Studi Hukum Ekonomi Syari’ah Program Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Purwokerto 2021,
2. Analisa Keadaan Memaksa terhadap Pemutusan Hubungan Kerja dalam kondisi Covid 19 oleh Frananda Saragih NIM.19/448028/PHK/10537 Program Studi Magister Hukum Bisnis dan Kenegaraan Fakultas Hukum UGM tahun 2022
3. Dampak Pemutusan Hubungan Kerja ( PHK ) di Era Pandemic Covid-19 di Kota Makasar oleh Rahmadina Reskiadi, NIM.: 20200012010 (2023) Program Pasca Sarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
4. **KERANGKA TEORI DAN KONSEPSI**
5. Kerangka Teori

Menurut John W.Creswell teori adalah serangkaian bagian atau variable , definisi dan dalil yang saling berhubungan yang menghadirkan sebuah pandangan sistematis mengenai fenomena dengan menentukan hubungan antar variable dengan maksud menjelaskan fenomena alamiah [[5]](#footnote-5). Sementara menurut Neuman teori adalah suatu sistem yang tersusun oleh berbagai abstraksi yang berorientasikan satu sama lainnya atau berbagai ide yang memadatkan dan mengorganisasikan pengetahuan tentang dunia.[[6]](#footnote-6)

Pengertian kerangka teori menurut M. Solly Lubis adalah:“Pemikiran atau butir-butir pendapat, teori, tesis mengenai suatu kasus atau permasalahan yang dapat menjadi bahan perbandingan dan pegangan teoritis, hal mana dapat menjadi pegangan eksternal bagi penulis. Teori berfungsi untuk menerangkan atau menjelaskan mengapa gejala spesifikasi atau proses tertentu terjadi”[[7]](#footnote-7)

Teori Hukum dan wacana ilmiah harus konsisten dengan hakikat dari teori dalam konteks keilmuan, Menurut Fuad Hasan, teori haruslah dapat :

1. Menyimpulkan generalisasi-generalisasi dari fakta hasil pengamatan
2. Memberi kerangka orientasi untuk analisi dan klasifikasi dna fakta-faktayang dikumpulkan dalam penelitian
3. Memberi ramalan terhadap gejala-gejala baru yang akan terjadi
4. Mengisi lowongan-lowongan dalam pengetahuan kita tentang gejala-gejala yang telah ada atau sudah terjadi

Sebuah teori bisa dikategorikan sebagai teori dalam dunia ilmu hukum bila mengandung unsur-unsur ilmiah berikut :[[8]](#footnote-8)

1. Description, => membuat gambaran yang jujur dan lengkap tentang realitas yang diobservasi;
2. Explanation, => memberikan suatu penjelasan mengenai realitas yang diobservasi;
3. Revealing, => mengungkapkan sesuatu yang biasanya orang tidak menduga kenyataannya seperti itu; dan
4. Predicting, => persepsi yang terkandung dalam teori dapat menjadi suatu ramalan bagi gejala baru yang akan timbul

Teori yang digunakan dalam penulisan ini terdiri dari beberapa teory :

1. Teori Keadilan sebagai Teori utama ( Grand Theory )

Grand theory adalah istilah yang diciptakan oleh Sosiolog Amerka , C.Wright Mills dalam ‘The Sociological Imagination’ untuk merujuk pada bentuk yang sangat abstrak dimana organisasi formal dan pengaturan konsep lebih diprioritaskan daripada memahami realitas social .[[9]](#footnote-9)

Menurut Atmadja Grand Theory mempunya beberapa fungsi , yaitu :

1. Substansial yaitu merupakan nilai-nilai yang melandasi bagaimana aturan hukum itu eksis
2. Menjelaskan Legitimasi eksistensi suatu norma hukum.

Penulis memilih teori keadilan sebagai teori utama karena keadilan tertulis dengan jelas sebagai sila ke5 yang ada di dalam Pancasila yang merupakan dasar Negara Indonesisa, yang berbunyi “ 5. Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia”. Artinya Negara bertujuan memberikan kehidupan yang berkeadilan bagi seluruh rakyat tanpa membeda-bedakan suku, agama, ras, maupun tingkat kehidupan sosial.

Keadilan berasal dari kata “adil” yang menurut kamus besar Bahasa Indonesia berarti sama berat, tidak berat sebelah , tidak memihak, berpihak pada yang benar dan tidak sewenang-wenang . dan keadilan diartikan sebagia suatu sifat atau perbuatan atau perlakuan yang adil. Sedangkan menurut Noah Webster, kata "justice" merupakan bagian dari nilai atau value yang bersifat abstrak sehingga memiliki banyak arti dan konotasi.[[10]](#footnote-10)

Teori Keadilan menurut para ahli :

ARITOTELES

Menurut Aristoteles keadilan dimaknai sebagai keseimbangan. Ukuran keseimbangannya adalah:[[11]](#footnote-11)

1. kesamaan numerik , bahwa setiap manusia disamakan dalam satu unit.Misalnya setiap orang sama dihadapan hukum.
2. kesamaan proporsional, adalah memberikan setiap orang apa yang menjadi haknya sesuai kemampuan dan prestasinya

Aristoteles dalam tulisannya Rhetorica membedakan keadilan dalam 2 macam, yaitu:[[12]](#footnote-12)

1. Keadilan Dsitributif atau Justitia Distributiva, yaitu suatu keadilan yang memberikan kepada setiap orang didasarkan atas jasa-jasanya atau pembagian menurut haknya masing-masing.
2. Keadilan kumulatif atau Justitia cummulativa ialah suatu keadilan yang diterima oleh masing-masing anggota tanpa mempedulikan jasa masing-masing.

PLATO

Bagi Plato keadilan adalah emansipasi dan partisipasi warga polis/negara dalam memberikan gagasan tentang kebaikan untuknegara. Hal tersebut kemudian dijadikan pertimbangan filsafat bagi suatu undang-undang.[[13]](#footnote-13)

JOHN RAWLS

John Rawls terkenal dengan gagasan teori Keadilan Substantif dan membagi prinsip keadilan menjadi dua yaitu :[[14]](#footnote-14)

* 1. Prinsip kebebasan setara, bahwa setiap pribadi memiliki hak yang setara terhadap kebebasan –kebebasan dasar yang sistemnya sama dengan kebebasan untuk semua ( liberty for all )
  2. Prinsip perbedaan menyangkut social ekonomi yaitu prinsip ketidaksetaraan social dan ekonomi yang disusun agar memberi keuntungan terbesar bagi pihak yang tidak beruntung

Atas dasar kedua prinsip tersebut John Rawls merumuskan keadilan dalam konsep umum adalah nilai-nilai social didistribusikan dengan setara kecuali distribusi tidak setara itu membawa keuntungan bagi semua orang, artinya setiap orang harus mengambil manfaat dari ketidaksetaraan social apapun.

THOMAS AQUINAS

Mirip dengan Aristoteles, Thomas Aquinas berpendapat bahwa keadilan adalah apa yang sepatutnya bagi orang lain menurut suatu kesamaan proporsional[[15]](#footnote-15)

Pembagian Keadilan menurut Thomas Aquinas adalah :[[16]](#footnote-16)

1. Keadilan Distributif ( iustitia Distributiva ) adalah kejadian yang berkenaan dengan pembagian jabatan, pembayaran pajak dan sebagainya
2. Keadilan Legal ( iustitia legalis ) adalah menyangkut pelaksanaan hukum atau keadilan umum atau keadilan menurut undang-undang yang sesuai dengan Lex naturalis[[17]](#footnote-17)
3. Keadilan balas dendam ( iusstita vindicativa ) yang pada masa itu berkenaan dengan hukum pidana.

GUSTAV RADBRUCH

Menurut Gustav Radbruch keadilan memeiliki beberapa pengertian , yaitu :[[18]](#footnote-18)

1. Keadilan dimaknai sebagai sifat atau kualitas pribadi.Keadilan subjektif sebagai keadilan sekundefr adalah pendirian atau sikap, pandangan dan keyakinan yang diarahkan kepada terwujudnya keadilan objective sebagai keadilan yang primer
2. Sumber keadilan berasal dari hukum positif dan cita hukum ( rechtsidee )
3. Inti dari keadilan adalah kesamaan . Dalam hal ini Radbruch mengikuti pandangan Aristoteles dan membagi keadilan menjadi keadilan distributif dan keadilan komutatif.

REINHOLD ZIPPELIUS

Menurut Zippelius keadilan terbagi lima bentuk yaitu :[[19]](#footnote-19)

1. Keadilan Komutiatif, yaitu keadilan timbal balik yang terjadi ketika warga masyarakat melakukan transaksi kontraktual. Keadilan terjadi saat pemulihan dari keadaan cidera hak, misalnya pemberian ganti rugi bagi pihak yang dirugikan
2. Keadilan distributive yaitu keadilan dalam pembagian. Misalnya dalam lapangan hukum perdata, jika ada orang memecahkan barang ditoko, ia harus menggantinya tanpa melihat latar belakang social ekonominya. Keadilan distributive ini juga relevan dalam kerangka keadilan social.
3. Keadilan pidana yang dijadikan dasar dan tujuan pengenaan hukum pidana. Salah satunya azas nulla poena sine lege praevia .
4. Keadilan hukum acara ditentukan oleh kesempatan yang sama bagi semua pihak untuk menegaskan posisinya dan hakim yang tidak berat sebelah.
5. Keadilan Konstitusional berkaitan dengan penentuan syarat-syarat pemangku jabatan kenegaraan misalnya dalam pemilu.

Dari penjelasan Teori Keadilan sebagai Grand Theory diatas, maka dapat disimpulkan bahwa keadilan adalah suatu nilai yang digunakan untuk mendapatkan keseimbangan dalam masyarakat dengan memberikan hak dan kewajiban sesuai dengan kesepakatan dan secara proporsional dan bila terjadi kelalaian atas apa yang telah disepakati maka perlu diberikan hukuman/ sanksi.

Dari berbagai teori Keadilan diatas, untuk analisa atas study kasus ini maka penulis akan menggunakan teori keadilan dari John Rawls .

1. Teori Perlindungan Hukum sebagai Middle Theory

Hukum adalah tata aturan ( order ) sebagai suatu system aturan-aturan tentang perilaku manusia. Dengan demikian hukum tidak menunjuk pada satu aturan tunggal ( rule ) tetapi seperangkat aturan ( rules) yang memiliki suatu kesatuan sehingga dapat difahami sebagai suatu system.Namun hal ini tidak berarti bahwa tata hukum hanya terkait dengan perilaku manusia, tetapi juga dengan kondisi tertentu yang terkait dengan perilaku manusia.[[20]](#footnote-20)

Secara terminologi, **[perlindungan hukum](https://www.hukumonline.com/berita/baca/lt5fae2e8394f87/3-hal-yang-perlu-digalakkan-dalam-upaya-perlindungan-konsumen-di-era-digital?r=9&p=1&q=perlindungan%20hukum&rs=1847&re=2021)**dapat diartikan dari gabungan dua definisi, yakni “perlindungan” dan “hukum”. KBBI mengartikan perlindungan sebagai hal atau perbuatan yang melindungi. Lalu, hukum dapat diartikan sebagai peraturan atau adat yang secara resmi dianggap mengikat, yang dikukuhkan oleh penguasa atau pemerintah. Merujuk definisi tersebut, perlindungan hukum dapat diartikan dengan upaya melindungi yang dilakukan pemerintah atau penguasa dengan sejumlah peraturan yang ada. Singkatnya, perlindungan hukum adalah fungsi dari hukum itu sendiri; memberikan perlindungan.[[21]](#footnote-21)

Perlindungan hukum terdiri dari dua suku kata yakni “perlindungan” dan “hukum”, artinya memberikan suatu perlindungan menurut hukum atau undang-undang yang berlaku. Undang-Undang Dasar 1945 hasil amandemen, dalam Pasal 1 ayat (3) menyatakan bahwa “Negara Indonesia adalah Negara Hukum”. artinya, penyelenggara negara disegala bidang harus didasarkan pada aturan hukum yang adil dan pasti sehingga tidak didasarkan pada kekuasaan politik semata.[[22]](#footnote-22)

Satjipto Rahardjo menyebutkan, perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.[[23]](#footnote-23) C.S.T. Kansil berpendapat perlindungan hukum adalah berbagai upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun.[[24]](#footnote-24) Sedangkan menurut Philipus M. Hadjon perlindungan hukum adalah suatu tindakan untuk melindungi atau memberikan pertolongan kepada subjek hukum, dengan menggunakan perangkat-perangkat hukum.[[25]](#footnote-25)

**Menurut Soerjono Soekanto** Perlindungan hukum pada dasarnya merupakan perlindungan yang diberikan kepada subyek hukum dalam bentuk perangkat hukum. Selanjutnya, Soekanto menerangkan bahwa selain peran penegak hukum, ada lima lain yang mempengaruhi proses penegakan hukum dan perlindungannya sebagai berikut:[[26]](#footnote-26)

1. Faktor undang-undang, yakni peraturan tertulis yang berlaku umum dan dibuat oleh penguasa yang sah.
2. Faktor penegak hukum, yakni pihak-pihak yang terlibat dalam penegakan hukum, baik langsung dan tidak langsung.
3. Faktor sarana atau fasilitas yang mendukung penegakan hukum, seperti sumber daya manusia yang terampil atau alat-alat yang memadai.
4. Faktor masyarakat, yakni lingkungan tempat hukum berlaku dan diterapkan. Penerimaan dalam masyarakat akan hukum yang berlaku diyakini sebagai kunci kedamaian.
5. Faktor kebudayaan, yakni sebagai hasil karya, cipta, dan rasa yang didasarkan pada karsa manusia dalam pergaulan hidup.

Sedangkan menurut Philipus M. Hadjon perlindungan hukum adalah suatu tindakan untuk melindungi atau memberikan pertolongan kepada subjek hukum, dengan menggunakan perangkat-perangkat hukum.[[27]](#footnote-27)Sebagai Negara yang berdasarkan Pancasila, maka Negara memberikan perlindungan hukum kepada seluruh warga negara ssesuai dengan nilai-nilai yang terkandung didalam dasar Negara kita .

1. KONSEPSI

Agar terhindar dari penafsiran yang berbeda terhadap istilah-istilah yang disampaikan, maka dalam penelitian ini diperlukan landasan konsepsional , yaitu:

1. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur-unsur pekerjaan, upah dan perintah.
2. Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran Hubungan Kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara Pekerja/Buruh dan Pengusaha. (Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021).
3. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak
4. Pandemic Covid 19 adalah wabah global yang berasal dari virus  Coronavirus Disease 2019
5. Pailit adalah suatu proses di mana seorang debitur atau perusahaan yang mempunyai kesulitan keuangan untuk membayar utangnya dinyatakan pailit oleh pengadilan,
6. Pekerja / buruh menurut Undang–undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka (3) menyebutkan bahwa, ”Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain
7. Pengusaha adalah sebutan bagi orang-orang yang terlibat dalam [usaha](https://id.wikipedia.org/wiki/Kewiraswastaan" \o "Kewiraswastaan) yang bertujuan menghasilkan [laba](https://id.wikipedia.org/wiki/Laba" \o "Laba), umumnya dalam pengelolaan sebuah [Perusahaan](https://id.wikipedia.org/wiki/Perusahaan).
8. **METODE PENELITIAN**
9. Jenis dan Sifat penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian hukum

Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif, yaitu suatu kegiatan hukum untuk menemukan aturan-aturan hukum, prinsip-prinsip hukum serta doktrin-doktrin hukum untuk menjawab isu hukum yang diteliti.

1. Sumber data penelitian

Sumber data penelitian didapatkan melalui studi kepustakaan dengan melakukan pengumpulan referensi yang berkaitan dengan objek penelitian yang meliputi data sekunder yang diperoleh melalui penelitian kepustakaan . berupa peraturan perundang-undangan dan karya ilmiah lainnya. Data sekunder terdiri dari:

1. Bahan hukum primer,

2. Bahan Hukum Sekunder berupa buku yang berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan .

1. Teknik Pengumpulan data

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data melalui studi dokumen berupa buku-buku, tulisan-tulisan para ahli hukum, media online, berupa data sekunder ditabulasi yang kemudian disistematisasikan dengan memilih perangkat-perangkat hukum yang relevan dengan objek penelitian.

1. Analisa data

Semua data yang telah diperoleh dan dikumpulkan selanjutnya ditelaah dan dianalisis secara kualitatif. Analisis kualitatif ini dilakukan dengan cara pemilihan pasal-pasal yang berisi kaidah-kaidah hukum yang mengatur tentang hukum ketenagakerjaan, kemudian membuat sistematika dari pasal-pasal tersebut sehingga akan menghasilkan klasifikasi tertentu sesuai dengan permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini. Hasil analisis secara kualitatif akan disampaikan dalam bentuk uraian yang sistematis dengan menjelaskan hubungan antara data-data, selanjutnya akan diseleksi dan diolah kemudian dianalisis secara deskriptif sehingga diharapkan memberikan solusi atas permasalahan dalam penelitian dalam tesis ini.

**BAB II**

**PERJANJIAN DAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA**

1. **Tinjauan Umum Perjanjian Kerja**
2. Definisi , Tujuan dan Azas Perjanjian Kerja

Pengertian perjanjian menurut Soebekti yaitu[[28]](#footnote-28) “Suatu perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada seorang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal. Perjanjian ini menerbitkan suatu perikatan antara dua orang yang membuatnya. Dalam bentuknya, perjanjian itu berupa suatu rangkaian perkataan yang mengandung janji-janji atau kesanggupan yang diucapkan atau ditulis”.

Perjanjian menurut Wirjono Prodjodikoro yaitu suatu perhubungan hukum mengenai harta benda antara dua pihak, dalam mana satu pihak berjanji atau dianggap berjanji untuk melakukan suatu hal atau untuk tidak melakukan suatu hal, sedangkan pihak lain berhak untuk menuntut pelaksanaan perjanjian tersebut[[29]](#footnote-29)

Pasal 1313 KUHPerdata mengenai perjanjian menyatakan bahwa: “Suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih”.

Pengertian dalam suatu perjanjian tersebut di mana antara pihak yang membuatnya mempunyai derajat dan kondisi yang sama serta mempunyai hak dan kewajiban yang seimbang[[30]](#footnote-30)

Menurut Pasal 1320 KUHPerdata perjanjian dapat dikatakan sah bila memenuhi ketentuan syarat sebagai berikut[[31]](#footnote-31) :

28

1. Ada persetujuan kehendak (*consensus)*

Persetujuan kehendak adalah kesepakatan atau kesetujuan para pihak mengenai pokok-pokok isi perjanjian yang dikehendaki oleh kedua belah pihak. Sebelum ada persetujuan biasanya para pihak melakukan perundingan mengenai isi perjanjian tersebut sehingga mencapai persetujuan. Persetujuan kehendak itu bersifat bebas, artinya tidak ada paksaan ataupun tekanan dari pihak manapun juga, sepenuhnya atas kehendak para pihak.

1. Kecakapan pihak-pihak untuk membuat perjanjian (*capasity*)

Kecakapan bertindak merupakan salah satu cakap hukum, yaitu kemampuan untuk melakukan perbuatan hukum. Seseorang dipandang cakap membuat perjanjian jika yang bersangkutan telah cukup umur. Hal tersebut juga berlaku untuk perjanjian kerja, menurut Undang-Undang No. 13 tahun 2003 dalam Pasal 1 ayat (26) batasan bagi seseorang dianggap cakap untuk membuat perjanjian kerja adalah berumur 18 tahun. Sedangkan bagi anak yang berumur 13 tahun sampai dengan 15 tahun dapat melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mempengaruhi perkembangan dan kesehatan fisik, mental dan sosial yang diatur dalam Pasal 68 Undang-Undang no.13 tahun 2003.

1. Ada suatu hal tertentu (*object*)

Suatu hal tertentu yang terdapat dalam isi perjanjian yang wajib dipenuhi atau prestasi disebut sebagai objek perjanjian. Kejelasan mengenai isi pokok perjanjian atau objek perjanjian adalah untuk memastikan pelaksanaan hak dan kewajiban para pihak.

1. Suatu sebab yang halal (*causa*)

*Causa* atau sebab adalah suatu hal yang menyebabkan atau mendorong orang untuk membuat perjanjian. Pasal 1335 KUH Perdata menyebutkan bahwa: “suatu perjanjian tanpa sebab atau telah dibuat karena suatu sebab yang palsu atau terlarang, tidak mempunyai kekuatan”. Sebab yang halal menurut Pasal 1337 KUH Perdata adalah sebab yang tidak dilarang oleh undang-undang, tidak berlawanan dengan kesusilaan atau ketertiban umum. Suatu perjanjian yang memenuhi syarat mendapat akibat hukum (*legally concluded contract).*

Jika salah satu dari syarat sahnya suatu perjanjian tersebut tidak terpenuhi, maka ketentuan tentang syarat-syarat tersebut, bisa dibedakan menjadi dua macam, yaitu[[32]](#footnote-32)

1. Syarat subyektif

Maksudnya, karena menyangkut mengenai suatu subyek yang disyaratkan dalam hal ini termasuk syarat-syarat pada huruf a dan b yaitu tentang syarat sepakat antara pihak yang mengikatkan diri dan syarat tentang kecakapan untuk membuat suatu perjanjian.

1. Syarat Obyektif

Maksudnya adalah obyek yang diperjanjikan tersebut, yaitu yang termasuk dalam syarat-syarat pada huruf c dan d, dalam hal Ini tentang syarat suatu hal tertentu dan suatu sebab yang halal.

Selain syarat sahnya suatu perjanjian yang diatur dalam Pasal 1320 KUH Perdata, dalam pelaksanaannya perjanjian juga harus memperhatikan dan menerapkan asas-asas dalam hukum perjanjian[[33]](#footnote-33).

Di dalam hukum perjanjian dikenal 10 asas hukum perjanjianyaitu[[34]](#footnote-34):

1. Asas Kebebasan Berkontrak

Merupakan asas yang meduduki posisi paling sentral dalam hukum kontrak, asas ini tidak tertulis langsung dalam aturan hukum namun memiliki pengaruh yang sangat kuat dalam hubungan kontrak para pihak. Kebebasan berkontrak pada dasarnya merupakan perwujudan dari kehendak bebas yang mewakili hak asasi manusia.

1. Asas Konsensualisme

Asas konsensualisme berasal dari kata ”*consesus*” yang memiliki arti sepakat.

Dalam membuat kontrak para pihak sepakat atau setuju mengenai prestasi yang diperjanjikan. Hal ini berarti bahwa dengan tercapainya kesepakatan para pihak melahirkan hak dan kewajiban, atau bisa disebut kontrak tersebut bersifat *obligatoir* yaitu melahirkan kewajiban bagi para pihak untuk memenuhi kontrak tersebut[[35]](#footnote-35).

1. Asas Kepercayaan

Asas kepercayaan mengemukakan bahwa kedua belah pihak harus saling mempercayai satu sama lain, percaya bahwa para pihak dapat bertanggung jawab atas kewajibannya dalam perjanjian tersebut.

1. Asas Kekuatan Mengikat

Asas ini juga sering disebut dengan istilah *pacta sunt servanda*. Secara konkrit dapat ditemukan dalam Pasal 1338 ayat (1) KUH Perdata yaitu, semua kontrak yang dibuat sesuai dengan undang-undang yang berlaku dan ditaati sebagai undang-undang bagi pihak yang membuatnya.

1. Asas Persamaan Hak

Asas persamaan hak menyatakan bahwa kedua belah pihak menerima atau mendapatkan hak masing-masing sesuai dalam perjanjian.[[36]](#footnote-36)

1. Asas Keseimbangan

Menurut Herlien Budiono, asas keseimbangan adalah suatu asas yang dimaksudkan untuk menyelaraskan pranata-pranata hukum dan asas-asas pokok hukum perjanjian yang dikenal dalam KUH Perdata yang didasarkan pemikiran dan latar belakang individualisme pada satu pihak dan cara pikir bangsa Indonesia pada lain pihak.[[37]](#footnote-37)

1. Asas Kepastian Hukum

Asas kepastian hukum ini terungkap dalam kekuatan mengikatnya perjanjian sebagai undang-undang bagi yang membuatnya.

1. Asas Moral

Kata moral biasa digunakan sebagai persamaan dari kata etika, kedua kata ini memiliki etimologi yang sama. Etika dari kata ”*Ethos*” dalam bahasa yunani yang berarti kebiasaan, sedangkan moral dari kata ”*Mores*” yang diartikan dalam bahasa latin yaitu kebiasaan. Etika atau moral merupakan sikap etis yang dilakukan oleh manusia dalam kehidupan sehari-hari sebagai makhluk sosial.[[38]](#footnote-38)

1. Asas Kepatutan

Asas kepatutan adalah asas yang tertuang dalam Pasal 1339 KUH Perdata. Asas ini berkaitan dengan ketentuan mengenai isi perjanjian yang diharuskan oleh kepatutan berdasarkan sifat perjanjiannya.[[39]](#footnote-39)

1. Asas Kebiasaan

Asas kebiasaan yaitu dipandang sebagai bagian dari perjanjian, suatu perjanjian tidak hanya mengikat apa yang secara tegas diatur akan tetapi juga hal-hal yang menurut kebiasaan lazim diikuti.[[40]](#footnote-40)

Asas kebebasan berkontrak merupakan asas yang menduduki posisi sentral di dalam hukum perjanjian/ hukum kontrak, meskipun asas ini tidak dituangkan menjadi aturan hukum namum mempunyai pengaruh yang sangat kuat dalam hubungan kontraktual para pihak. Selanjutnya perjanjian harus dibuat dengan memenuhi ketentuan Undang-Undang maka perjanjian tersebut mengikat para pihak yang kemudian menimbulkan hak dan kewajiban di antara pihak-pihak tersebut.[[41]](#footnote-41)

Perjanjian kerja yang dalam bahasa Belanda biasa disebut *Arbeidsovereenkoms.* Perjanjian kerja disebutkan dalam ketentuan Pasal 1601a KUHPerdata yang menyatakan bahwa : “Perjanjian kerja adalah perjanjian dengan mana pihak kesatu, buruh, mengikatkan untuk di bawah pimpinan pihak yang lain, majikan, untuk waktu tertentu, melakukan dengan menerima upah.”

Perjanjian kerja dibuat atas dasar kemauan bebas kedua belah pihak, kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum, adanya perkerjaan yang diperjanjikan[[42]](#footnote-42). Sementara itu, Soebekti memberikan pengertian perjanjian kerja sebagai berikut yaitu[[43]](#footnote-43): “Perjanjian antara seorang “pekerja” dengan seorang “majikan”, perjanjian dimana ditandai oleh ciri-ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu “hubungan diperatas” dalam bahasa Belanda “*Dienstverhouding*” yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh yang lain”.

Selanjutnya Aloysius Uwiyono berpendapat bahwa perjanjian kerja ialah [[44]](#footnote-44) “Perjanjian yang dibuat antara buruh (pekerja) dengan pengusaha, di mana pekerja mengikatkan diri untuk bekerja pada pengusaha, di lain pihak pengusaha mengikatkan diri untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah”.

Undang-Undang No. 13 tahun 2003 Pasal 1 ayat (14) memberikan pengertian perjanjian kerja yang menyebutkan bahwa: “Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak”[[45]](#footnote-45).

Dengan demikian salah satu inti dari perjanjian kerja adalah adanya klausul-klausul yang mengatur hak-hak dan kewajiban masing-masing pihak secara timbal balik. Dari uraian diatas jelas bahwa perjanjian kerja merupakan dasar dari lahirnya hubungan kerja. Subjek hukum dalam perjanjian kerja pada hakekatnya adalah subjek hukum dalam hubungan kerja sedangkan yang menjadi objek dalam perjanjian kerja adalah tenaga yang melekat pada diri pekerja. Atas dasar tenaga telah dikeluarkan oleh pekerja maka ia akan mendapatkan upah.[[46]](#footnote-46)

1. Syarat-syarat Perjanjian Kerja

Hubungan kerja menurut Pasal 1 angka 15 UU No.13 Tahun 2003 adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur-unsur pekerjaan, upah dan perintah.

Imam Soepomo memberikan pengertian mengenai perjanjian kerja yang mengatakan[[47]](#footnote-47)“Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak lain, majikan, selama suatu waktu tertentu dengan menerima upah dan dimana pihak yang lain, majikan, mengikatkan diri untuk mempekerjakan pihak yang satu, buruh, dengan membayar upah”

Pengertian perjanjian kerja menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan sifatnya lebih umum, karena menunjuk pada hubungan antara pekerja dan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Syarat kerja berkaitan dengan pengakuan terhadap serikat pekerja, sedangkan hak dan kewajiban para pihak salah satunya adalah upah disamping hak dan kewajiban lain yang akan dibicarakan secara tersendiri. [[48]](#footnote-48)

Berdasarkan pengertian perjanjian kerja di atas, dapat ditarik beberapa unsur perjanjian kerja menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan yakni:

1. Adanya unsur *work* atau pekerjaan

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaaan yang diperjanjikan (objek perjanjian), dan pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizin majikan dapat menyuruh orang lain. Secara umum, pekerjaan adalah segala perbuatan/tindakan yang harus dilakukan oleh pekerja untuk kepentingan pengusaha sesuai isi perjanjian kerja.[[49]](#footnote-49) Pekerja yang melaksanakan pekerjaan atas dasar perjanjian kerja tersebut pada pokoknya wajib untuk melaksanakannya sendiri. Sebab apabila para pihak bebas untuk melaksanakan pekerjaannya untuk dilakukan sendiri atau menyuruh pada orang lain untuk melakukannya, akibatnya hal tersebut akan sulit untuk dikatakan sebagai pelaksanaan dari perjanjian kerja.

1. Adanya unsur perintah

Manifestasi dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan. Di dalam hubungan kerja kedudukan majikan adalah pemberi kerja, sehingga ia berhak dan sekaligus berkewajiban untuk memberikan perintah-perintah yang berkaitan dengan pekerjaannya. Kedudukan pekerja sebagai pihak yang menerima perintah untuk melaksanakan pekerjaan. Hubungan antara pekerja dan majikan adalah hubungan yang dilakukan antara atasan dan bawahan sehingga bersifat subordinasi (hubungan yang bersifat vertikal, yaitu atas dan bawah). Berdasarkan hal tersebut, menunjukkan bahwa si pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya di bawah wibawa orang lain, yaitu si majikan yang memilki kedudukan yang sangat kuat.[[50]](#footnote-50)

1. Adanya upah

Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja), bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang pekerja bekerja pada pengusaha adalah untuk memperoleh upah. Sehingga jika tidak ada unsur upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja. Adanya upah (loan) tertentu yang menjadi imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh pekerja. Pengertian upah berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa: “Upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”.

1. Waktu tertentu

Waktu tertentu atau *zekeretijd* sebagai unsur yang harus ada dalam perjanjian kerja adalah bahwa hubungan kerja antara majikan dan buruh tidak berlangsung secara terus-menerus atau abadi. Jadi bukan waktu tertentu yang dikaitkan dengan lamanya hubungan kerja antara majikan dengan buruh. Waktu tertentu tersebut dapat ditetapkan dalam perjanjian kerja, mungkin pula didasarkan pada peraturan perundang-undangan atau kebiasaan.[[51]](#footnote-51)

Dilihat lebih lanjut, ketentuan Pasal 52 Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut mengadopsi ketentuan Pasal 1320 KUHPerdata. Dalam mengetengahkan keempat syarat yang diperlukan dalam perjanjian tersebut maka dalam kesempatan ini akan diuraikan masing-masing syarat tentang syarat sahnya suatu perjanjian agar lebih jelas tepat maksud dan tujuannya yaitu sebagai berikut;

1. Sepakat yang mengikatkan diri
2. Kemampuan untuk membuat suatu perjanjian
3. Adanya Pekerjaan
4. Perjanjian tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesusilaan dan ketertiban umum

Keempat syarat tersebut bersifat kumulatif artinya harus dipenuhi semuanya baru dapat dikatakan bahwa perjanjian kerja tersebut sah.

Syarat kemauan bebas kedua belah pihak dan kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak dalam membuat perjanjian dalam hukum perdata disebut sebagai syarat subjektif karena menyangkut mengenai orang yang membuat perjanjian sedangkan syarat adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan pekerjaan yang diperjanjikan tersebut harus halal sebagai syarat objektif karena menyangkut objek perjanjian.[[52]](#footnote-52)

Kalau syarat objektif tidak dipenuhi maka perjanjian tersebut batal demi hukum artinya dari semula perjanjian tersebut dianggap tidak pernah ada. Jika yang dipenuhi adalah syarat subjektif maka akibat hukum dari perjanjian tersebut dapat dibatalkan, pihak-pihak yang tidak memberikan persetujuan secara bebas demikian juga oleh orang tua/wali atau pengampu bagi pihak yang tidak cakap membuat perjanjian dapat meminta pembatalan kepada hakim. Dengan demikian perjanjian tersebut mempunyai kekuatan hukum selama belum dibatalkan oleh hakim.[[53]](#footnote-53)

Selain syarat materil sudah terpenuhi, adapun ketentuan syarat formil harus terpenuhi berdasarkan ketentuan Pasal 54 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang menyebutkan bahwa: “Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat: [[54]](#footnote-54)

* 1. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
  2. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
  3. Jabatan atau jenis pekerjaan;
  4. Tempat pekerjaan;
  5. Besarnya upah dan cara pembayarannya;
  6. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
  7. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
  8. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
  9. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Perjanjian kerja yang sudah memenuh syarat materil dan syarat formil tersebut sudah mengikat satu sama lain menjadi asas kekuatan mengikat kontrak. Dimana asas kekuatan mengikat sebagai mengikatnya kewajiban kontrak (terkait isi perjanjian) yang harus dilaksanakan para pihak dimana perjanjian kerja dibuat secara sah dipatuhi sebagai undang-undang.[[55]](#footnote-55)

Apabila perjanjian tersebut dilanggar oleh salah satu pihak, maka para pihak bertanggung jawab atas kesepakatan perjanjian.Oleh karena itu, hubungan kerja yang sudah terikat perjanjian kerja wajib menjalankan tanggung jawabnya masing-masing dan berhak mendapatkan suatu hubungan timbal balik dari pengusaha dan pekerja yaitu berupa hak dan kewajiban. Dalam hal ini kekuatan yang kuat dalam mengikatnya suatu perjanjian adalah pengusaha dimana pengusaha yang memberikan pekerjaan dan upah.

1. Macam- macam Perjanjian Kerja

Berdasarkan ketentuan Pasal 56 ayat Undang-Undang Ketenagakerjaan, perjanjiann kerja dibedakan atas :

* 1. Perjanjian kerja waktu tertentu , dibuat atas dasar jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu
  2. Perjanjian kerja waktu tidak tertentu

Dan Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didasarkan atas :

1. jangka waktu; atau
2. selesainya suatu pekerjaan tertentu.

Suatu perjanjian kerja dapat diadakan untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu. Masalah perpanjangan tidak menjadi persoalan pada PKWTT karena perjanjian kerja macam ini terus berjalan hingga perjanjian kerja berakhir. UndangUndang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak mengatur tentang perpanjangan PKWTT, karena PKWTT tidak mungkin ada perpanjangan karena pekerja/buruh sudah menjadi pekerja tetap, lain halnya untuk PKWT. PKWT dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun (Pasal 59 ayat (4) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 ). PKWT berakhir bila waktunya telah habis. PKWT yang telah habis waktunya dapat diperpanjang. Jika pengusaha hendak memperpanjang perjanjian kerja, maka paling lama 7 (tujuh) hari sebelum PKWT berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan. Bagi pekerja/buruh yang terikat dalam PKWTT lebih menguntungkan daripada terikat dalam PKWT ditinjau dari berakhirnya perjanjian-kerja. PKWT paling lama hanya berlangsung 3 (tiga) sampai 5 (lima) tahun, sedangkan dalam PKWTT dapat lebih lama lagi.[[56]](#footnote-56)

1. **Pemutusan Hubungan Kerja**

Menurut Undang-undang No. 13 tahun 2003, Pasal 1 No. 25, Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara khusus dijelaskan dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-15A, Men, 1994 pasal 1 Ayat (4), yaitu PHK merupakan suatu pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha kepada pekerja yang disebabkan berdasarkan dari adanya izin panitia Daerah atau panitia Pusat. Ketentuan yang mengatur tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) diatur lebih lanjut dalam pasal 150 – 172 UU 13/2003).

Menurut SHRM Knowledge Center, pemutusan hubungan kerja adalah” *separation from employment due to a voluntary resignation, layoff, retirement or dismissal*” (pengakhiran hubungan kerja karena pengunduran diri secara sukarela, pemberhentian, pensiun atau pemecatan).[[57]](#footnote-57)

Pemutusan hubungan kerja yang dikemukakan oleh Sastrohadiyono adalah suatu proses pelepasan keterikatan kerjasama antar perusahaan dengan tenaga kerja, baik atas permintaan tenaga kerja yang bersangkutan maupun atas kebijakan perusahaan, yang karenanya tenaga kerja tersebut dipandang sudah tidak mampu memberikan produktivitas kerja lagi atau karena kondisi perusahaan yang tidak memungkinkan.[[58]](#footnote-58)

Menurut Suwatno berpendapat bahwa pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antar pekerja/buruh dan pengusaha.[[59]](#footnote-59)

Menurut Prof Iman Soepomo, PHK dapat dibagi dalam 4 macam yakni:

* 1. PHK oleh pengusaha.

Ada dua hal yang memungkinkan seringnya terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh pengusaha, yaitu:[[60]](#footnote-60)

1. Perusahaan mengalami kemunduran sehingga perlu rasionalisasi atau Pengurangan jumlah pekerja/buruh. Undang-undang No 13 Tahun 2003 dala Pasal 151 ayat (1) ditentukan, bahwa “ Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.”
2. Pekerja/buruh telah melakukan kesalahan, baik kesalahan yang melanggar ketentuan yang tercantum dalam peraturan perusahaan, perjanjian kerja atau perjanjian kerja Bersama (kesalahan ringan), maupun kesalahan kesalahan pidana (kesalahan berat).

b. PHK oleh pekerja.

Berdasarkan ketentuan Pasal 151 ayat (3) huruf b Undang-undang No 13 Tahun 2003 , atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali. Pengunduran diri pekerja/buruh dapat dianggap terjadi apabila buruh mangkir paling sedikit dalam waktu 5 hari kerja berturut-turut dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 kali secara tertulis, tetapi pekerja/ buruh tidak dapat memberikan keterangan tertulis dengan bukti yang sah

Menurut Johan Suprihanto[[61]](#footnote-61) faktor penyebab terjadinya PHK dari pihak Pekerja/Buruh antara lain :

1. Secara sukarela pindah pekerjaan yang lebih baik atau karena alasan lain;

2. Secara sukarela karena tidak adanya kepuasan kerja; .

3. Membuat ulah agar hubungan kerjanya diputuskan karena tidak adanya kepuasan kerja.

1. PHK oleh pengadilan.

Pemutusan hubungan Kerja (PHK) oleh pengadilan adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) berdasarkan keputusan Pengadilan Negeri bukan keputusan Pengadilan Hubungan Industrial. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang diajukan oleh masing-masing pihak baik pekerja/buruh dan pengusaha/ majikan ke Pengadilan Negeri Perdata biasa disebut Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena putusan pengadilan. Permohonan yang diajukan ke Pengadilan Negeri yang berwenang berbentuk permintaan tertulis berupa perjanjian kerja putus berdasarkan alasan penting[[62]](#footnote-62).

d. PHK yang putus demi hukum

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) demi hukum terjadi karena alasan waktu masa kerja yang disepakati dalam perjanjian kerja telah habis atau apabila pekerja/buruh meninggal dunia. Apabila suatu perjanjian kerja (arbeidscontract) yang dibuat untuk waktu tertentu. Maka hubungan kerja seperti ini akan putus dengan sendirinya ketika selesainya pekerjaan tersebut. Sehingga pemutusan hubungan kerja (PHK) demikian sering disebut dengan pemutusan hubungan kerja (PHK) putus demi hukum. Jika waktu perjaanjian itu sudah lewat, maka tidak perlu disyaratkan adanya pernyataan pengakhiran atau adanya tenggang waktu pengakhiran[[63]](#footnote-63)

Berdasarkan ketentuan Pasal 61 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 , Perjanjian kerja berakhir apabila:

* 1. pekerja meninggal dunia;

1. berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
2. adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
3. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja

Dari 4 macam PHK tersebut, PHK yang dilakukan oleh pengusaha merupakan PHK yang sering terjadi. Walaupun tindakan PHK dapat diberi pesangon, namun kejadian tersebut tidak disambut gembira oleh pekerja, karena tidak jelas lagi masa depannya. Oleh karena itu pengusaha dalam memutuskanhubungan kerja dengan pekerjanya harus melalui prosedur hukum yang berlaku.[[64]](#footnote-64)

Ketentuan untuk mem-PHK pekerja diatur dalam Undang-Undang ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 yakni :

1. Harus ada syarat yang merupakan penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Pasal 151 ayat (3)).

2. Ada alasan

* 1. Kesalahan berat (Pasal 158 ayat (1)).
     + Menipu, mencuri, menggelapkan barang perusahaan.
     + Memberi keterangan palsu/yang dipalsukan.
     + Mabuk, minum minuman keras di perusahaa.
     + Melakukan perbuatan asusila/berjudi di perusahaan.
     + Menganiaya, mengancam, mengintimidasi kawan sekerja/ pengusaha.
     + Membujuk kawan sekerja/pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan Undang-Undang.
     + Ceroboh, merusak/membiarkan barang milik perusahaan dalam keadaan bahaya. - Membongkar rahasia perusahaan.
     + Melakukan perbuatan di perusahaan yang diancam dengan pidana penjara 5 tahun atau lebih. - Ceroboh / pengusaha dalam keadaan bahaya. Kesalahan berat tersebut harus didukung oleh bukti sebagai berikut :
  + Pekerja tertangkap tangan.
  + Pengakuan dari pekerja yang bersangkutan
  + Bukti lain: laporan kejadian yang dibuat pihak yang berwenang di perusahaan dengan 2 orang saksi.

Hak pekerja yang melakukan kesalahan berat ini adalah : berhak atas uang penggantian hak yang diatur dalam Pasal 156 ayat (4).

* 1. Kesalahan Ringan (Pasal 161 ayat (1))
     + Melanggar ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama setelah ada peringatan pertama, kedua dan ketiga secara berturutturut.
     + Surat peringatan tersebut berlaku minimal 6 bulan kecuali ditetapkan lain (Pasal 161 ayat (2)).

Hak pekerja yang melakukan kesalahan ringan adalah :

* + - Berhak atas uang pesangon sebesar satu kali sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2).
    - Berhak atas uang penghargaan masa kerja sebesar satu kali sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3).
    - Berhak uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

3. Memenuhi prosedur tertentu (Pasal 14 ayat (1) dan (2) Kep.Men. No. 150 Tahun 2000). Permohonan PHK dibuat di atas kertas bermaterai yang memuat :

* + - Nama, alamat perusahaan.
    - Nama, alamat yang di PHK.
    - Umur, jumlah keluarga.
    - Masa kerja, tanggal mulai kerja
    - Upah berakhir. –
    - Alasan di PHK

Apabila PHK tadi tanpa penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka akan batal demi hukum (Pasal 155 ayat (1)). Apabila putusan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial belum ditetapkan, maka pengusaha dan pekerja harus tetap melaksanakan segala kewajibannya (Pasal 155 ayat (2)).

Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan tersebut di atas dengan tindakan skorsing pada pekerja dengan tetap membayar upah dan hak-hak lainnya pada pekerja (Pasal 155 ayat (3)). Sesuai dengan ketentuan Pasal 153 ayat (1), pengusaha dilarang melakukan PHK yang alasannya sebagai berikut :

* + - 1. Pekerja sakit menurut keterangan dokter selama 12 bulan terus menerus.
      2. Pekerja menjalankan kewajiban negara sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku.
      3. Pekerja menjalankan ibadah yang diperintahkan agama (naik haji) .
      4. Pekerja menikah.
      5. Pekerja perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, menyusui bayinya.
      6. Pekerja punya pertalian darah/ikatan perkawinan dengan pekerja lainnya dalam satu perusahaan.
      7. Pekerja mendirikan/menjadi anggota/pengurus Serikat Pekerja dalam satu perusahaan.
      8. Pengaduan pekerja pada yang berwajib karena pengusaha melakukan tindakan pidana kejahatan.
      9. Perbedaan paham, agama, aliran, suku, golongan, jenis kelamin, kondisi phisik, status perkawinan dengan pengusaha.
      10. Pekerja cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja

PHK yang dilakukan dengan alasan-alasan tersebut di atas batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan pekerja yang bersangkutan (Pasal 153 ayat (2)). Menurut ketentuan Pasal 154, PHK tanpa penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat terjadi bila :

* Pekerja dalam masa percobaan.
* Pekerja mengundurkan diri.
* Pekerja mencapai usia pensiun.
* Pekerja meninggal dunia.
* Kontrak kerjanya habis

Berdasarkan pasal 156 ,

* + - 1. Dalam hal terjadi PHK, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.
      2. Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit sebagai berikut :

1. masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
2. masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
3. masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
4. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
5. masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
6. f. masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
7. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah.
8. masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
9. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah
   * + 1. Perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan sebagai be-rikut :
   1. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;
   2. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
   3. masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
   4. masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
   5. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;
   6. masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
   7. masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah
   8. masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh ) bulan upah.

4. Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi :

* 1. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
  2. biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;
  3. penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
  4. hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

5. Perubahan perhitungan uang pesangon, perhitungan uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.

Komponen upah yang ditetapkan/digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak terdiri dari : (Pasal 157 ayat (1)).

a. Upah pokok

b. Segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan pada pekerja dan keluarganya. (tunjangan jabatan, tunjangan suami atau istri dan anak).

c. Harga dari jatah/ catu yang diberikan secara cuma-cuma.

Bila pekerja statusnya harian, penghasilan sebulan adalah 30 kali penghasilan sehari (Pasal 157 ayat (2)). Bila pekerja statusnya sebagai pekerja borongan/satuan hasil, potongan, maka penghasilan sehari adalah sama dengan 74 pendapatan rata-rata per hari selama 12 bulan terakhir, dengan ketentuan tidak boleh kurang dari ketentuan upah minimum Provinsi/upah minimum Kabupaten/Kota (Pasal 157 ayat (3)). Bila pekerjaan tergantung pada keadaan cuaca dan upahnya didasarkan pada upah borongan, perhitungan upah per bulan dihitung dari upah rata-rata 12 bulan terakhir (Pasal 157 ayat (4)).

Berdasarkan Undang-undang No. 13 tahun 2003 Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan pengusaha juga dapat terjadi karena hal-hal seperti dibawah ini :

* + 1. Pasal 162

Menetapkan bahwa pekerja yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri dapat di PHK dengan memperoleh uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (4). Pekerja yang mengundurkan diri tersebut harus memenuhi syarat:

* menggunakan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 hri sebelum tanggal pengunduran diri.
* Tidak terikat dalam ikatan dinas.
* Tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulainya pengunduran diri. PHK dengan alasan pengunduran diri atas kemauan sendiri dilakukan tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
  + 1. Pasal 163

Menetapkan bahwa pengusaha dapat melakukan PHK bila terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja. Hak pekerja adalah uang pesangon sebesar satu kali upah sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar satu kali upah sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

* + 1. Pasal 164 ayat (1)

Menetapkan bahwa pengusaha dapat melakukan PHK karena perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 tahun/karena keadaan memaksa ( *force majeur* ). Hak pekerja adalah uang pesangon sebesar 1 kali upah sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 kali upah sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3); uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat(4).

* + 1. Pasal 164 ayat (3)

Jika perusahaan melakukan effisiensi, hak pekerja adalah uang pesangon sebesar 2 kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4). 4. Pasal 165Menetapkan bahwa pengusaha dapat melakukan PHK terhadap pekerja karena perusahaan pailit. Hak pekerja adalah uang pesangon sebesar 2 kali upah sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan 76 masa kerja sebesar 1 kali upah sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

* + 1. Pasal 166

Menetapkan jika pekerja meninggal dunia ahli warisnya berhak 2 kali uang pesangon, 1 kali uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sesuai ketentuan.

* + 1. Pasal 167

Menetapkan bahwa pengusaha dapat melakukan PHK terhadap pekerja karena pekerja memasuki usia pensiun dan pekerja diikutkan pada program pensiun yang iurannya dibayar penuh oleh pengusaha. Pekerja tidak berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak.

* + 1. Pasal 168 ayat (1)

Menetapkan bahwa jika pekerja mangkir selama 5 hari atau lebih secara berturut-turut tanpa keterangan tertulis dan telah dipanggil pengusaha selama 2 kali secara patut dan tertulis, pekerja dapat di PHK karena dikualifikasikan mengundurkan diri. Pekerja berhak uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan.

* + 1. Pasal 169 ayat (1)

Menetapkan bahwa pekerja dapat mengajukan permohonan PHK kepada Lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial jika pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut :

* Menganiaya, menghina secara kasar, mengancam pekerja.
* Membujuk pekerja untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan-peraturan Perundang-undangan.
* Tidak membayar upah tepat waktu selama 3 bulan berturut-turut.
* Tidak melakukan kewajiban sesuai perjanjian kerja.
* Memerintahkan pekerja untuk melakukan pekerjaan diluar perjanjian kerja.
* Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan dan kesusilaan pekerja sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan dalam perjanjian kerja. Pekerja berhak mendapatkan pesangon 2 kali upah sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 kali upah dan uang penggantian hak sesuai ketentuan.
  + 1. Pasal 172

Menetapkan bahwa pekerja yang sakit berkepanjangan dan mengalami cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaan melampaui batas 12 bulan dapat mengajukan PHK. Hak pekerja yang diberikan uang pesangon 2 kali upah, uang penghargaan masa kerja 2 kali upah dan uang penggantian hak satu kali upah sesuai ketentuan.

Sesuai dengan surat Edaran No : SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Massal, dihimbau apabila dalam hal suatu perusahaan mengalami kesulitan yang dapat membawa pengaruh terhadap ketenagakerjaan, maka PHK haruslah merupakan upaya terakhir, setelah dilakukan upaya sebagai berikut :

* 1. Mengurangi upah dan fasilitas pekerja tingkat atas, misalnya tingkat manager dan direktur.
  2. Mengurangi shift.
  3. Membatasi/menghapuskan kerja lembur.
  4. Mengurangi jam kerja.
  5. Mengurangi hari kerja..
  6. Meliburkan atau merumahkan pekerja secara bergilir untuk sementara waktu.
  7. Tidak memperpanjang kontrak bagi pekerja yang sudah habis masa kontraknya.
  8. Memberikan pensiun bagi yang sudah memenuhi syarat.

Pemilihan alternatif dari hal-hal sebagaimana tersebut di atas perlu dibahas terlebih dahulu dengan Serikat Pekerja atau dengan wakil pekerja dalam hal didalam perusahaan tersebut tidak ada Serikat Pekerja untuk mendapatkan kesempatan secara bipartit sehingga dapat dicegah kemungkinan terjadinya PHK.[[65]](#footnote-65)

Selain undang-undang No. 13 tahun 2003, Pemerintah juga telah mengeluarkan Undang-undang no. 11 tentang Cipta kerja pada tahun 2020 yang akhirnya ditetapkan menjadi UU No. 6 tahun 2023 .

**BAB. III**

**PERSYARATAN DAN PROSES PEMUTUSAN**

**HUBUNGAN KERJA**

1. **Persyaratan Pemutusan Hubungan Kerja**

Seperti yang telah di uraikan diatas, PHK merupakan hal yang sangat tidak diharapkan terjadi dalam suatu hubungan kerja, baik oleh pihak pekerja, perusahaan maupun oleh Pemerintah.

Namun sering kali dalam kenyataan yang terjadi tindakan PHK tidak dapat dihindari. Oleh sebab itu , agar hak dan kewajiban semua pihak tetap dapat dijalankan dengan baik tanpa merugikan pihak-pihak manapun yang telibat, tentu harus ada aturan yang dijadikan acuan oleh para pihak.

Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran Hubungan Kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara Pekerja/Buruh dan Pengusaha. (Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021).

PHK dilakukan apabila memenuhi syarat berikut (UU No. 11 Tahun 2020 Pasal 154A):

1. Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan Perusahaan dan Pekerja/Buruh tidak bersedia melanjutkan Hubungan Kerja atau Pengusaha tidak bersedia menerima Pekerja/Buruh;
2. Perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan Perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan Perusahaan yang disebabkan Perusahaan mengalami kerugian;

58

1. Perusahaan tutup yang disebabkan karena Perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun;
2. Perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (force majeure);
3. Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang;
4. Perusahaan pailit;
5. adanya permohonan Pemutusan Hubungan Kerja yang diajukan oleh Pekerja/Buruh dengan alasan Pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:

* menganiaya, menghina secara kasar, atau mengancam Pekerja/ Buruh;
* membujuk dan/atau menyuruh Pekerja/Buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
* tidak membayar Upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut- turut atau lebih, meskipun Pengusaha membayar Upah secara tepat waktu sesudah itu;
* tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada Pekerja/Buruh;
* memerintahkan Pekerja/Buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau
* memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan Pekerja/Buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada Perjanjian Kerja;

1. adanya putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyatakan Pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud pada huruf g terhadap permohonan yang diajukan oleh Pekerja/Buruh dan Pengusaha memutuskan untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja;
2. Pekerja/Buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan harus memenuhi syarat:

* mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
* tidak terikat dalam ikatan dinas; dan
* tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri;

1. Pekerja/Buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh Pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis;
2. Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut masing- masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan kecuali ditetapkan lain dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama;
3. Pekerja/Buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana;
4. Pekerja/Buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan;
5. Pekerja/Buruh memasuki usia pensiun; atau
6. Pekerja/ Buruh meninggal dunia.

## Pengusaha dilarang melakukan PHK dengan alasan (Pasal 153 UU No. 11 Tahun 2020):

1. berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus;
2. berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan;
3. menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
4. menikah;
5. hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau mmenyusui bayinya;
6. mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan;
7. mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengururs serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
8. mengadukan pengusaha kepada pihak yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
9. berbeda paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan; dan
10. dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat di pastikan.

### Ketentuan Pemutusan Hubungan Kerja (PP 35 Tahun 2021 Pasal 37) adalah sebagai berikut:

1. Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja dibuat dalam bentuk surat pemberitahuan dan disampaikan secara sah dan patut oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh paling lama 14 (empat belas) hari kerja sebelum Pemutusan Hubungan Kerja.
2. Dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan dalam masa percobaan, surat pemberitahuan disampaikan paling lama 7 (tujuh) hari kerja sebelum Pemutusan Hubungan Kerja.
3. Pekerja/Buruh yang telah mendapatkan surat pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja dan menyatakan menolak, harus membuat surat penolakan disertai alasan paling lama 7 (tujuh) hari kerja setelah diterimanya surat pemberitahuan. (PP 35 Tahun 2021 Pasal 39)[[66]](#footnote-66)
4. **Proses Pemutusan Hubungan Kerja**

Mengacu perubahan urutan PHK sebagaimana diatur UU No.11 tahun 2020 dan PP No.35 Tahun 2021, Advokat sekaligus Praktisi Hukum Ketenagakerjaan, Juanda Pangaribuan menjelaskan ada 4 prinsip PHK, yakni [[67]](#footnote-67):

1. pengusaha bisa melakukan PHK sepihak, termasuk PHK dengan alasan pekerja/buruh melakukan pelanggaran yang sifatnya mendesak
2. PHK tidak perlu penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial
3. PHK dilakukan bukan setelah bipartite
4. bipartit dilakukan jika pekerja/buruh menolak PHK
5. **Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Keadaan Memaksa ( *Force Majeure* )**

Pandemi dan penyebaran Corona Virus Disease 2019 (COVID-19) telah dinyatakan oleh World Health Organization (WHO) sebagai Global Pandemic sejak tanggal 11 Maret 2020 dan ditetapkan sebagai kedaruratan kesehatan masyarakat berdasarkan Keputusan Presiden Nomor 11 Tahun 2020 tentang Penetapan Kedaruratan Kesehatan Masyarakat Corona Virus Disease 2019 (COVID-19) serta bencana nonalam berdasarkan Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Nonalam Penyebaran Corona Virus Disease 2019 (COVID-19) sebagai Bencana Nasional.[[68]](#footnote-68)

Dalam hal ini, berdasarkan pertimbangan Hakim Konstitusi dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-XVlll/2020 yang menegaskan pentingnya pernyataan dari Presiden atas status faktual pandemi Corona Virus Disease 2019 (COVID-19) di Indonesia, perlu diberikan kepastian hukum mengenai belum berakhirnya pandemi Corona Virus Disease 2019 (COVID- 19). Sebagaimana hal tersebut Presiden telah menetapkan [Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2021 tentang Penetapan Status Faktual Pandemi Corona Virus Disease 2019 (COVID-19) di Indonesia.](https://jdih.maritim.go.id/cfind/source/files/keputusan-presiden-republik-indonesia/keppres-nomor-24-tahun-2021.pdf)

Dalam masa pandemi Corona Virus Disease 2019 (COVID-19) Pemerintah melaksanakan kebijakan di bidang keuangan negara dan stabilitas sistem keuangan berdasarkan:

1. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2020 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang- Undang Nomor 1 Tahun 2020 tentang Kebijakan Keuangan Negara dan Stabilitas Sistem Keuangan untuk Penanganan Pandemi Corona Virus Disease 2019 (COVID-19) dan/atau Dalam Rangka Menghadapi Ancaman yang Membahayakan Perekonomian Nasional dan/atau Stabilitas Sistem Keuangan menjadi Undang-Undang;
2. Undang-Undang yang mengatur mengenai anggaran pendapatan dan belanja negara setelah melalui proses legislasi dengan Dewan Perwakilan Rakyat termasuk dalam rangka menyetujui pengalokasian anggaran serta penentuan batas defisit anggaran guna penanganan pandemi Corona Virus Disease 2019 (COVID- 19) beserta dampaknya, dan setelah mendapatkan pertimbangan dari Dewan Perwakilan Daerah; dan
3. peraturan perundang-undangan terkait lainnya

Dalam upaya mengatasi pemulihan perekonomian Nasional pada masa Pandemi, Pemerintah melakukan berbagai tindakan untuk mendorong *recovery* (pemulihan) perekonomian nasional Indonesia pada masa pandemi Covid-19 yaitu dengan kebijakan Pemulihan Ekonomi Nasional (PEN). Program PEN ini tertuang diatur dalam PP 43/2020 sebagai implementasi UU 2/2020. Adapun program yang dilakukan antara lain :[[69]](#footnote-69)

### Program Subsidi Gaji

Bantuan pemerintah berupa subsidi gaji/upah diatur dalam Permenaker No.14/2020 tentang Bantuan Pemerintah subsidi upah. Subsidi upah ini diberikan dalam bentuk uang sebesar Rp.600.000 per bulan sebanyak 4 kali dan dibayarkan setiap dua bulan sekali selama tahun 2020. Beberapa persyaratan program subsidi gaji diantaranya warga negara Indoensia yang dibuktikan dengan NIK, terdaftar sebagai peserta aktif program jaminan sosial ketenagakerjaan BPJS, pekerja/buruh penerima gaji/upah, kepersertaan program jaminan sosial ketenagakerjaan sampai dengan bulan Juni 2020, Gaji/upah dibawah lima juta rupiah sesuai gaji/upah terakhir yang dilaporkan oleh pemberi kerja kepada BPJS ketenagakerjaan, memiliki rekening bank yang

Aktif.

### Program Kartu Prakerja

Pada Ratas Efektivitas Penyaluran Program Jaring Pengaman Sosial tanggal tanggal 7 April 2020, Presiden menetapkan anggaran Program Kartu Prakerja yang semula 10 T dinaikan menjadi 20 T dengan penerima manfaat sebanyak 5,6 Juta orang, yang diutamakan untuk pekerja terkena PHK, Pekerja Informal, dan Pelaku UKM yang terdampak COVID-19. Selain Bantuan Langsung Tunai (BLT), terdapat Kartu Prakerja yang diberikan pula Bansos dengan nilai Rp 600.000,- per bulan.

Syarat penerima kartu prakerja diantaranya warga negara Indonesia, berusia paling rendah 18 tahun, dan tidak sedang mengikuti pendidikan formal. Selain itu, program itu ditunjukan bagi para pekerja yang dirumahkan atau kehilangan pekerjaan (ter-PHK) dan para pelaku usaha Mikro maupun Kecil (UMK) yang tutup usaha karena dampak pandemi Covid-19

Pekerja terdampak Covid-19 yang diprioritaskan, berdasarkan data rekonsiliasi (Kemenaker dan BPJS Ketenagakerjaan) terdapat 1.722.958 orang pekerja terdampak. Setiap penerima kartu prakerja mendapatkan paket manfaat total senilai Rp 3.550.000 yang terdiri dari:

1. Bantuan biaya pelatihan sebesar sebesar Rp 1.000.000 yang dipergunakan untuk membeli satu atau lebih pelatihan di platform digital mitra
2. Insentif yang akan ditransfer ke rekening bank atau e-wallet LinkAja, Ovo atau GoPay milik peserta. Insentif ini terdiri dari 2 bagian yaitu insentif pasca penuntasan pelatihan pertama sebesar Rp 600.000 perbulan selama 4 bulan (Rp 2.400.000), insentif pasca pengisian survei evaluasi sebesar Rp 50.000 per survei untuk 3 survei (Rp 150.000).

### 3. Kebijakan PEN yang Disalurkan Melalui Kementerian/Lembaga dan Pemda

Kebijakan PEN yang disalurkan melalui K/L dan Pemda untuk penciptaan lapangan pekerjaan diantaranya:

* Padat karya sektor pertanian
* Padat karya sektor perhubungan
* Padat karya sektor kelautan dan perikanan
* Padat karya sektor PUPR
* Cadangan perluasan-afirmasi dan fasilitasi Pesantren
* Dana Insentif Daerah Pemulihan ekonomi

### Kebijakan PEN UMKM

Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) memiliki peran penting dalam pertahanan perekonomian Indonesia. Menurut data BPS tahun 2018, UMKM di Indonesia, berjumlah 64,19 juta UMKM. Artinya hampir 99% dari total unit usaha yang ada di Indonesia adalah UMKM. UMKM ini memperkerjakan lebih dari 116 juta tenaga kerja atau sebesar 97% total tenaga kerja di sektor ekonomi. Hal ini menunjukan bahwa peran UMKM dalam hal ketenagakerjaan sangat besar. Jika sektor UMKM mengalami penurunan maka akan berdampak juga terhadap ketenagakerjaan. Oleh karena itu perlu kebijkan khusus terkait UMKM terutama di saat kondisi pandemic covid 19. Dukungan pemerintah untuk UMKM pada saat pandemic ini adalah program PEN bagi UMKM sebesar Rp 123,46 triliun. Program PEN terkait dengan UMKM diantara nya yaitu:

1. Penempatan Dana
2. Bantuan Presiden Produktif
3. Subsidi Bunga/Subsidi
4. Penjaminan Kredit UMKM
5. PPh Final UMKM DTP
6. Pembiayaan Investasi kepada Koperasi melalui LPDB KUKM

### Kebijakan PEN Pembiayaan Korporasi

Kebijakan PEN lainnya yang secara tidak langsung dapat menunjang ketenagakerjaan yaitu kebijakan yang diberikan melalui pelaku usaha korporasi padat karya. Kebijakan ini merupakan bentuk dukungan Pemerintah bagi pelaku ekonomi yang terdampak pandemi Covid-19 yang tidak hanya dirasakan oleh Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) namun juga oleh usaha pada skala korporasi padat karyaProgram PEN terkait pembiayaan korporasi yaitu:

1. PMN, Penempatan Modal Negara (PMN) kepada BUMN dalam rangka mendukung proyek padat karya dan mendukung penjaminan bagi korporasi padat karya
2. Pemberian Pinjaman kepada BUMN
3. Penjaminan Kredit Korporasi
4. Penempatan Dana Pemerintah pada Perbankan dalam rangka program PEN

Dampak diperlakukannya Sosial distancing (pembatasan social) hingga Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) adalah terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja. Beberapa perusahaan dalam melakukan Pemutusan Hubungan Kerja tersebut dengan alasan force majeur atau keadaan memaksa. Menurut Subekti, Force majeur merupakan alasan agar terhindar dari kewajiban untuk membayar ganti rugi. Syarat keadaaan force majeur yakni keadaan itu sendiri diluar kekuasaan perusahaan dan memaksa serta keadaan tidak pernah diperkirakan sebelumnya saat perjanjian dibuat, setidaknya resiko yang terjadi tidak boleh dipikul oleh pekerja yang mengakibatkan mereka harus mengalami pemutusan hubungan kerja.[[70]](#footnote-70) Dalam pasal 47 ayat (1) huruf j Undang-undang Nomor 2 Tahun 2017 tentang Jasa Konstruksi mengungkapkan makna force majeur dapat diartikan sebagai keadaan yang diluar kemauan dan merugikan salah satu pihak. Keadaan memaksa tersebut meliputi:

1. Keadaan memaksa yang bersifat mutlak (absolut), yakni keadaan dimana para pihak tidak bisa memulai atau melanjutkan hak dan kewajibannya sesuai perjanjian; dan

2. Keadaan memaksa yang bersifat relative, yakni keadaan dimana para pihak masih bisa memulai dan melanjutkan hak dan kewajibannya.

Pandemi Covid -19 terjadi di luar dugaan kita semua, tidak ada pihak yang mampu memprediksikan apakah atau kapan Covid-19 dapat terjadi. PHK karena kondisi penyebaran covid-19 sehingga sering dikaitkan dengan alasan *force majeur*.

Force majeure merupakan peristiwa hukum karena pada umumnya menimbulkan akibat hukum seperti banjir atau gempa bumi yang membuat salah satu pihak tidak dapat memenuhi isi perjanjian terhadap pihak lainnya.

Di dalam [KUHPerdata](https://www.hukumonline.com/pusatdata/detail/17229/burgerlijk-wetboek), force majeure diatur dalam Pasal 1244 dan Pasal 1245 yang dalam bagian mengenai ganti rugi karena force majeure merupakan alasan untuk dibebaskan dari kewajiban membayar ganti rugi.

Selanjutnya dari dua pasal KUHPer tersebut, mengutip putusan PHI No: 435 K/Pdt.Sus-PHI/2015 menjelaskan unsur – unsur dari keadaan memaksa atau *force majeur* sebagaimana diatur dalam pasal 1244 dan 1245 KUHPer yaitu[[71]](#footnote-71):

1. Peristiwa yang tidak terduga
2. Tidak dapat dipertanggungjawabkan kepada debitur
3. Tidak ada itikad buruk dari debitur
4. Adanya keadaan yag tidak disengaja oleh debitur
5. Keadaan itu menghalangi debitur berprestasi
6. Jika prestasi dilaksanakan maka akan terkena larangan
7. Keadaan di luar kesalahan debitur
8. Debitur tidak gagal berprestasi (menyerahkan barang)
9. Kejadian tersebut tidak dapat dihindari oleh siapa pun (baik debitur maupun pihak lain)
10. Debitur tidak melaksanakan kesalahan atau kelalaian

Selanjutnya kondisi yang dapat dikatakan *force majeur* seperti yang diatur dalam pasal 1244 – 1245 KUH Perdata adalah apabila ada suatu keadaan yang menyebabkan suatu hak atau suatu kewajiban dalam suatu hubungan hukum tidak dapat dilaksanakan, antara lain diakibatkan oleh:

1. Bencana alam (gempa bumi, tanah longsor, banjir)
2. Kebakaran, perang, huru – hara, pemogokan epidemic
3. Tindakan pemerintah di bidang moneter yang menyebabkan kerugian luar biasa

Unsur-unsur dari ketentuan *force majeur* selain diatur dalam KUHPer juga dapat dilihat dalam ketentuan Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagekerjaan) yang mengatur lebih lanjut terkait PHK dengan alasan *force majeur* yaitu:

Pasal 164 ayat (1)

* *Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, atau keadaan memaksa (force majeur), dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).*

PHK yang dilakukan perusahaan dengan dalih *force majeur*  sebagaimana dimaksud Pasal 164 ayat (1)- harus diiringi dengan tutupnya perusahaan.

Kalaupun PHK tak dapat dihindarkan karena perusahaan benar-benar tutup secara permanen akibat *force majeur*, maka berdasarkan ketentuan Pasal 164 ayat (1) perusahaan berkewajiban untuk membayarkan satu kali uang pesangon, satu kali uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak. Besaran uang pesangon, penghargaan masa kerja dan penggantian hak diatur lebih lanjut dalam Pasal 156 ayat (2), (3), dan (4).

Sedangkan menurut pasal 154A ayat (1) [Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja](https://heylaw.id/peraturan/peraturan-pemerintah-pengganti-undang-undang-nomor-2-tahun-2022-tentang-cipta-kerja?search=Cipta%20Kerja) point[[72]](#footnote-72) :

1. Perusahaan tutup karena adanya keadaan memaksa yang di luar kendali perusahaan. Keadaan memaksa dapat berupa perang, huru-hara, pemogokan massal, sabotase, embargo, atau wabah penyakit. Keadaan memaksa mengganggu jalannya usaha perusahaan dan menyebabkan kerugian yang tidak dapat dihindari (*Force Majeure*).
2. Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang, yaitu keadaan di mana perusahaan tidak dapat membayar utang-utangnya yang sudah jatuh tempo dan dapat ditagih. Perusahaan dalam keadaan ini masih memiliki aset yang lebih besar dari kewajibannya, tetapi mengalami kesulitan likuiditas. Perusahaan dapat mengajukan permohonan penundaan kewajiban pembayaran utang kepada pengadilan niaga untuk mendapatkan perlindungan hukum dan kesempatan untuk melakukan restrukturisasi utang.
3. Perusahaan pailit, yaitu keadaan di mana perusahaan tidak dapat membayar utang-utangnya yang sudah jatuh tempo dan dapat ditagih dan asetnya lebih kecil dari kewajibannya. Perusahaan dalam keadaan ini tidak memiliki kemampuan untuk melunasi utang-utangnya dan harus menjual aset-asetnya untuk membayar sebagian utangnya. Perusahaan dapat dinyatakan pailit oleh pengadilan niaga atas permohonan diri sendiri, kreditur, atau jaksa.

Hak bagi para pekerja yang terkena PHK dengan dalil efisiensi diatur dalam perpu No. 35 tahun 2021 sbb [[73]](#footnote-73):

Pasal 43

* + - 1. Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Perusahaan melakukan efisiensi yang disebabkan Perusahaan mengalami kerugian maka Pekerja/ Buruh berhak atas:

1. uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2);
2. uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan
3. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).
   * + 1. Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Perusahaan melakukan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian maka Pekerja/Buruh berhak atas:
4. uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2);
5. uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan
6. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).

Pasal 44

1. Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Perusahaan tutup yang disebabkan Perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun atau mengalami kerugian tidak secara terus menerus selama 2 (dua) tahun maka Pekerja/ Buruh berhak atas:
   * 1. uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2);
     2. uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan
     3. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).
2. Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Perusahaan tutup yang disebabkan bukan karena Perusahaan mengalami kerugian maka Pekerja/Buruh berhak atas:
3. uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2)
4. uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan
5. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).

Pasal 45

1. Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (force majeure) maka Pekerja/ Buruh berhak atas:
2. uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2);
3. uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan
4. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).
5. Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan keadaan memaksa (*force majeure*) yang tidak mengakibatkan Perusahaan tutup maka Pekerja/Buruh berhak atas:
6. uang pesangon sebesar O,75 (nol koma tujuh puluh lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (21;
7. b. uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan
8. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).

Selain karena adanya keadaan memaksa ( *force majeure* ) PHK juga dapat terjadi karena perusahaan dalam kondisi penundaan kewajibab ataupun dalam kondisi pailit.

Apabila merujuk pada Pasal 222 ayat (2) UU No. 37 tahun 2004 tentang Kepailitan menyebutkan bahwa“Debitor yang tidak dapat atau memperkirakan dapat melanjutkan membayar utang-utangnya yang sudah jatuh waktu dan dapat ditagih, ***dapat memohon penundaan kewajiban pembayaran utang*** dengan maksud untuk mengajukan rencana perdamaian yang meliputi tawaran pembayaran sebagian atau seluruh utang kepada kreditor.”

Kepailitan diatur oleh Undang-Undang Tahun 1905 Nomor 217 juncto Statsblad Tahun 1906 Nomor 348. Kemudian undang undang tersebut ditambahkan dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perpu) Nomor 1 Tahun 1998 tentang perubahan atas undang-undang tentang kepailitan. Perpu ini kemudian dijadikan sebagai undang-undang , yaitu Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1998 tentang Kepailitan. Aturan mengenai kemudian berubah menjadi Undang-undang no. 37 tahun 2004 tentang kepailitan dan penundaan kewajiban pembayaran utang.[[74]](#footnote-74)

Asas-asas kepailitan diatur dalam penjelasan UU No. 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan PKPU, yaitu sebagai berikut:

1. Asas keseimbangan;

Undang-undang ini mengatur beberapa ketentuan yang merupakan perwujudan dari asas keseimbangan, yaitu di satu pihak, terdapat ketentuan yang dapat mencegah terjadinya penyalah gunaan pranata dan lembaga kepailitan oleh debitor yang tidak jujur, di lain pihak, terdapat ketentuan yang dapat mencegah terjadinya penyalah gunaan pranata dan lembaga kepailitan oleh kreditor yang tidak beritikad baik.

1. Asas kelangsungan usaha;

Ketentuan yang memungkinkan perusahaan debitor yang prospektif dapat dilangsungkan.

1. Asas keadilan;

Asas keadilan mengandung pengertian, bahwa ketentuan mengenai kepailitan dapat memenuhi rasa keadilan bagi pihak yang berkepentingan. Asas keadilan ini untuk mencegah terjadinya kesewenangwenangan pihak penagih yang mengusahakan pembayaran atas tagihan masing-masing terhadap debitor, dengan tidak memedulikan kreditor lain. N

1. Asas integrasi; Asas integrasi dalam undang-undang ini mengandung pengertian bahwa sistem hukum formil dan hukum materiilnya merupakan satu kesatuan yang utuh dari sistem hukum perdata dan hukum acara perdata nasional.

Dalam kepailitan baik pemegang hak jaminan ataupun hak previllege pada dasarnya mempunyai kedudukan yang sama, sesuai dengan prinsip paritas cretitorium[[75]](#footnote-75). Namum prinsip pari passu prorate parte menyatakan kekayaan itu adalah jaminan bersama untuk semua pemegang hak dan pembagiannya harus secara proporsional, kecuali berdasarkan Undang-undang harus didahulukannya pembayarannya[[76]](#footnote-76)

Kepailitan seperti yang telah dijelaskan sebelumnya merupakan keadaan force mejeure bagi bagi perusahaan, namun tidak dapat dipungkiri bahwa pekerja yang menerima PHK akibat perusahaannnya diterpa kepailitan pasca pandemi. Angka pengangguran yang meningkatkan menyebabkan kerugian yang besar bagi para pekerja terutama karena kemungkinan untuk mendapatkan pekerjaan lain di masa pandemi sangat terbatas. Force majeure yang dialami oleh perusahaan yang didasari oleh asas keadilan seharusnya juga memberikan keadilan yang sama bagi para pekerja yang menerima pemutusan hubungan kerja. Sedangkan yang dimaksud dengan Penundaan kewajiban pembayaran utang atau PKPU adalah suatu masa yang diberikan oleh undang-undang melalui putusan hakim niaga dimana dalam masa tersebut pihak debitor dan kreditor diberi kesempatan untuk melakukan musyawarah tata cara pembayaran utang, yang mana pihak debitor memberikan rencana pembayran seluruh atau sebagian utangnya[[77]](#footnote-77)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Perbedaan** | **Kepailitan** | 79  **PKPU** |
| Upaya hukum | Terhadap putusan atas permohonan pernyataan pailit, dapat diajukan kasasi ke Mahkamah Agung (**Pasal 11 ayat [1] UU Kepailitan**).    Selain itu terhadap putusan atas permohonan pernyataan pailit yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap,  dapat diajukan peninjauan kembali ke Mahkamah Agung (**Pasal 14 UU Kepailitan**). | Terhadap putusan PKPU tidak dapat diajukan upaya hukum apapun (**Pasal 235 ayat [1] UU Kepailitan**). |
| Yang melakukan pengurusan harta debitur | Kurator (**Pasal 1 angka 5, Pasal 15 ayat [1], dan Pasal 16 UU Kepailitan**) | Pengurus (**Pasal 225 ayat [2] dan ayat [3] UU Kepailitan**) |
| Kewenangan debitur | Sejak tanggal putusan pernyataan pailit diucapkan, debitur kehilangan haknya untuk menguasai dan mengurus kekayaannya yang termasuk dalam harta pailit (**Pasal 24 ayat [1] UU Kepailitan**). | Dalam PKPU, debitur masih dapat melakukan pengurusan terhadap hartanya selama mendapatkan persetujuan dari pengurus (**Pasal 240 UU Kepailitan**). |
| Jangka waktu penyelesaian | Dalam kepailitan, setelah diputuskannya pailit oleh Pengadilan Niaga, tidak ada batas waktu tertentu untuk penyelesaian seluruh proses kepailitan. | Dalam PKPU, PKPU dan perpanjangannya tidak boleh melebihi 270 (dua ratus tujuh puluh) hari setelah putusan PKPU sementara diucapkan (**Pasal 228 ayat [6] UU Kepailitan**). |

Perbedaan antara Kepailitan dan PKPU:[[78]](#footnote-78)

 Sehubungan dengan hak-hak pekerja bila terjadi kepailitan maupun PKPU menurut Perpu no. 35 tahun 2021 , aturan-aturannya dapat dilihat dari :

Pasal 46

* 1. Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang yang disebabkan Perusahaan mengalami kerugian maka Pekerja/Buruh berhak atas:
  2. uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2);
  3. uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan
  4. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (41.

2. Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang bukan karena Perusahaan mengalami kerugian maka Pekerja/Buruh berhak atas:

* 1. uang pesangon sebesar I (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2);
  2. uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan
  3. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).

Pasal47

Pemutusan Hubungan Kerja karena alasan Perusahaan pailit maka Pekerja/Buruh berhak atas:

a. uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (21;

b. uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan

c. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).

**BAB IV**

**ANALISA PUTUSAN PENGADILAN DALAM GUGATAN**

**PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA**

**(STUDY KASUS PUTUSAN NO.060/PDT.SUS-PHI/2023/PN MDN**

**Juncto**

**PUTUSAN Nomor 1174K/Pdt.Sus-PHI/2023 )**

1. **Putusan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) Nomor 060/Pdt.Sus-PHI/2023/PN MDN**
2. Tentang Dudukan Perkara
3. Bahwa Penggugat adalah pekerja/ buruh sebagai karyawan yang bekerja diRumah Sakit Martha Friska (ic. Tergugat II) dengan masa kerja 13 (tiga belas) tahun dan upah terakhir yang diterima Penggugat sebesar Rp.3.222.557,-
4. Bahwa Tergugat I adalah PT Karya Utama Sehat Sejahtera adalah badan hukum dari Rumah sakit Martha Friska.
5. Bahwa Tergugat II adalah Rumah Sakit Martha Friska yang mana merupakan unit usaha yang dimiliki oleh Tergugat I
6. Bahwa dalam perkara aquo Tergugat I melalui Tergugat II telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat dengan mengeluarkan Surat Pemutusan Hubungan Kerja tertanggal 23 Juli 2020 yang diberikan kepada Penggugat dengan isi pokok bahwa pertanggal 26 Juli 2020 masa periode dirumahkan tidak diperpanjang lagi sehingga karyawan tidak efektif bekerja di RS. Marta Friska Pulo Brayan dengan alasan-alasan sebagai berikut :
7. RS. Martha Friska Pulo Brayan Medan sudah tidak sanggup memperpanjang periode karyawan/ti dirumahkan;

82

1. Selama Pandemi Covid-19 pasien berkurang sehingga pendapatan RS. Martha Friska Pulo Brayan menurun;
2. Biaya operasional RS. Martha Friska Pulo Brayan sudah tidak tertutupi lagi
3. Jawaban pihak Tergugat adalah gugatan Penggugat yang ditujukan kepada Tergugat I(ic. PT. Karya Utama Sehat Sejahtera) bersifat error in persona yakni yang ditarik sebagai Tergugat keliru (gemis aan hoedanigheid) karena terkait pemutusan hubungan kerja Penggugat yang berwenang dan bertanggungjawab penuh adalah Tergugat-II (ic. Rumah Sakit Martha Friska).
4. Tentang Pertimbangan Hakim
5. Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat adalah sebagaimana diuraikan tersebut di atas;
6. Menimbang, bahwa oleh karena sebagaimana dipertimbangkan dalam eksepsi tersebut diatas dan ternyata eksepsi Tergugat I (I.c PT. Karya Utama Sehat Sejahtera) beralasan dan berdasar hukum untuk dikabulkan, maka secara mutatis mutandis dalam pokok perkara gugatan Penggugat harus dinyatakan tidak dapat diterima *Niet Ontvankelijk verklaard (N.O)*;
7. Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan Penggugat di bawah Rp.150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), maka berdasarkan ketentuan pasl 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka segala biaya yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada Negara;Memperhatikan, Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan pasal -pasal dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah PenggantiUndang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang serta ketentuan lain yang berhubungan dengan perkara ini;
8. Putusan Hakim

**M E N G A D I L I ;**

**DALAM EKSEPSI:**

- Mengabulkan Eksepsi Tergugat I tersebut ;

**DALAM POKOK PERKARA:**

1. Menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (Niet Ontvankelijk verklaard);
2. Membebankan biaya perkara ini kepada Negara sebesar Rp220.000.- (dua ratus dua puluh ribu rupiah)
3. Putusan Nomor No. 1174K/Pdt.Sus-PHI/2023
4. Tentang Dudukan Perkara

Sondang Agustina Pangaribuan Sebagai Penggugat Lawan Pt. Karya Utama Sehat Sejahtera Dan Pimpinan Rumah Sakit Martha Friska

Isi pokok perkara dan jawaban/bantahan para pihak masih sama dengan isi gugatan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn namun didalam pertimbangannya hakim Mahkamah Agung berpendapat dan menimbang sebagai berikut :

1. Menimbang, bahwa setelah meneliti memori kasasi yang diterima tanggal 20 Juli 2023 dan kontra memori kasasi yang masing-masing diterimatanggal 22 Agustus 2023, dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti* dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan telah salah menerapkan hukum, dengan pertimbangan sebagai berikut:

* Bahwa terbukti Penggugat telah bekerja pada Tergugat II dan Tergugat II telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Penggugat terhitung sejak tanggal 26 Juli 2020 dengan surat pemutusan hubungan kerja tertanggal 23 Juli 2020;
* Bahwa Rumah Sakit Martha Friska (*i.c.* Termohon Kasasi II/Tergugat II) adalah unit usaha yang dimiliki oleh Termohon Kasasi I/Tergugat I, yaitu PT Karya Utama Sehat Sejahtera, maka Tergugat II dapat mewakili untuk melakukan perundingan bipartit maupun mediasi dengan Penggugat, oleh karena itu *Judex Facti* telah salah dalam penerapan hukumnya yang menyatakan seharusnya PT Karya Utama Sehat Sejahtera (*i.c.* Tergugat juga harus ikut dalam perundingan bipartit dan mediasi, oleh karena itu eksepsi Tergugat I tentang gugatan *error in persona* dinyatakan ditolak;
* Bahwa berdasarkan Putusan Pengadilan Niaga pada Pengadilan Negeri Medan Nomor 1/Pdt.Sus-Pembatalan Perdamaian/2023/PN Niaga Mdn *juncto* Nomor 4/Pdt.Sus-PKPU/2022/PN Niaga Mdn, antara Barita R. Humala Sitanggang, dan kawan-kawan, sebagai Penggugat, lawan PT Karya Utama Sehat Sejahtera (Rumah Sakit Martha Friska) sebagai Tergugat, Perkara Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (PKPU) Nomor 4/Pdt.Sus-PKPU/2022/PN Niaga Mdn di Pengadilan Niaga pada Pengadilan Negeri Medan, dimana dalam perkara tersebut PT Karya Utama Sehat Sejahtera (*i.c.* Termohon Kasasi I/Tergugat I) sebagai debitor menyatakan bertanggungjawab untuk membayar upah yang belum dibayarkan kepada para karyawan (termasuk Pemohon Kasasi/Penggugat) yang bekerja di Rumah Sakit Martha Friska (*i.c.* Termohon Kasasi II/Tergugat II);
* Bahwa Tergugat II telah mengakui melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat dan tidak memberikan uang kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Penggugat;
* Bahwa berdasarkan Bukti P-3 perusahaan Tergugat I dan Tergugat II dalam Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (PKPU), maka Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) antara Penggugat dengan Tergugat II adalah karena berdasarkan ketentuan Pasal 46 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja;
* Bahwa atas Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tersebut, Penggugat berhak mendapatkan uang kompensasi berupa Uang Pesangon 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2), Uang Penghargaan Masa Kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3), dan Uang Penggantian Hak sesuai Pasal 40 ayat (4), dimana Penggugat bekerja di Rumah Sakit Martha Friska (*i.c.* Tergugat II) dengan masa kerja 13 (tiga belas) tahun dan upah terakhir yang diterima Penggugat sebesar Rp3.222.557,00 (tiga juta dua ratus dua puluh dua ribu lima ratus lima puluh tujuh rupiah), maka perhitungan hak Penggugat atas Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) ini adalah sebagai berikut:

1. Uang Pesangon: 0,5 x 9 x Rp3.222.557,00 = Rp14.501.506,00

2. Uang Penghargaan Masa Kerja: 1 x 5 x Rp3.222.557,00 = Rp16.112.785,00

3. Uang Penggantian Hak: = Rp0,00

1. Total hak atas Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) = Rp30.614.291,00 (tiga puluh juta enam ratus empat belas ribu dua ratus sembilan puluh satu rupiah); Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, Mahkamah Agung berpendapat terdapat cukup alasan untuk mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi: SONDANG AGUSTINA PANGARIBUAN tersebut dan membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn, tanggal 22 Juni 2023, selanjutnya Mahkamah Agung mengadili sendiri dengan amar sebagaimana yang disebutkan di bawah ini
2. Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan dalam perkara ini di bawah Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), maka sebagaimana ditentukan dalam Pasal 58 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, biaya perkara pada tingkat kasasi dibebankan kepada Negara;
3. Memperhatikan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagaimana diubah dengan Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 , Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, Undang Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung sebagaimana diubah dengan Undang Undang Nomor 5 Tahun 2004 dan perubahan kedua dengan Undang Undang Nomor 3 Tahun 2009 serta peraturan perundang-undangan lain yang bersangkutan;
4. Tentang Pertimbangan Hakim

**M E N G A D I L I :**

1. Mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi: **SONDANG AGUSTINA PANGARIBUAN,** tersebut;

2. Membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn, tanggal 22 Juni 2023;

**MENGADILI SENDIRI:**

Dalam Eksepsi:

− Menolak eksepsi Tergugat I dan Tergugat II untuk seluruhnya;

Dalam Pokok Perkara:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat II sejak tanggal 26 Juli 2020
3. Menghukum Tergugat I untuk membayar kepada Penggugat Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak sejumlah Rp30.614.291,00 (tiga puluh juta enam ratus empat belas ribu dua ratus sembilan puluh satu rupiah);
4. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
5. Membebankan biaya perkara kepada Negara

Kasasi penggugat / Pemohon Kasasi

* Dikabulkan MA dengan alat bukti P-3 Putusan PKPU No.4/2022/PN NIAGA Medan
* Pesangon dibayarkan sesuai pasal 46 Undang-undang No,. 35 tahun 2021

Kasasi P

Gugatan N.O

PT Karya Utama Sehat Sejahtera ( Tergugat I )

Pimpinan Rumah Sakit Martha Friska

(Tergugat II)

Sondang Agustina Pangaribuan

Pekerja RS Martha Friska

Penggugat

VS

1. Analisa Pertimbangan Putusan Hakim berdasarkan Teori Keadilan & Teori Perlindungan Hukum

Melalui kasus “Putusan NO. 060/Pdt.SUS-PHI/2023/PN MDN Juncto Putusan Nomor 1174K/Pdt.Sus-PHI/2023” dapat dilihat bahwa ketiga putusan yang diberikan oleh hakim juga memberikan jawaban yang bervariasi dimulai dari putusan dari Pengadilan Niaga di tingkat Pengadilan Negeri. Hakim menyatakan bahwa Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Pengganti Hak adalah tindakan yang tidak sesuai atau bertentangan dengan ketentuan Pasal 156 ayat (1) UU No.13 Tahun 2003 dan juga dipertegas dalam UU No.11 tahun 2020 maupun dalam Perpu Cipta Kerja No. 2 tahun 2022. , yang pada pokoknya menyatakan : Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang pengganti hak yang seharusnya diterima.

Pengadilan Hubungan Industrial menghukum Tergugat I untuk membayar kepada Penggugat berupa uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang pengganti hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) sehingga harus membayar sebesar Rp. 85.236.632,- (Delapan Pulih Lima Juta Dua Ratus Tiga Puluh Enam Ribu Enam Ratus Tiga Puluh Dua Rupiah).

Di dalam eksepsi, pokoknya putusan dalam PKPU tersebut adalah menyatakan sah dan mengikat secara hukum Perjanjian Perdamaian tertanggal 10 Oktober 2022 yang telah ditandatangani oleh Termohon PKPU (Dalam PKPU Tetap) dan Para Kreditor maka secara hukum Para Pihak tunduk terhadap mekanisme atau prosedur hukum sebagaimana dalam Putusan Peradilan Niaga tersebut; Bahwa Penggugat adalah termasuk Pihak Kreditor sekaligus termasuk Pihak yang mengajukan PEMBATALAN PERDAMAIAN pada Peradilan Niaga Pada Pengadilan Negeri Medan maka demi hukum Penggugat harus tunduk terhadap mekanisme atau prosedur Hukum Niaga dalam Pailit.

Berdasarkan uraian atau dalil yuridis diatas sesuai ketentuan hukum yang berlaku maka patut menurut hukum gugatan Penggugat dinyatakan tidak dapat diterima *Niet ontvankelijke verklaard (N.O)*dengan memperhatikan kaidah hukum Yurisprudensi Putusan MA.RI No. 101K/Sip/1974 : “Gugatan Penggugat harus dinyatakan tidak bisa diterima karena belum sampai masanya.”

Anjuran Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan yang dijadikan Lampiran gugatan Penggugat tersebut, maka yang dihukum untuk membayar uang pesangon dll adalah Tergugat-II (ic. RumahSakit Martha Friska) bukan Tergugat-I (ic. PT. Karya Utama Sehat Sejahtera) sebagaimana dalil petitum gugatan Penggugat, sehingga ditariknyaTergugat-I (ic. PT. Karya Utama Sehat Sejahtera) sebagai pihak dalam perkara aquoa dalah irrelevant dan keliru,karena Tergugat I bukan selaku pihak pemberi kerja yang tidak mempunyai hubungan kerja serta hubungan hukum (rechtsverhouding) dengan Penggugat, apalagi terkait pekerja/buruh (ic. Penggugat) yang bekerja pada Tergugat-II, oleh karena itu secara hukum tidak ada suatu kewajiban apapun bagi Tergugat-I terkait pemutusan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat-II.

Kaidah hukum Putusan Mahkamah Agung Nomor 294 K/Sip/1971, tanggal 7 Juli 1971 yang menyebutkan : “Suatu gagatan perdata harus diajukan oleh orang/subyek yang mempunyai hubungan hukum dengan masalah yang disengketakan, dan bukan oleh orang lain. (*Asas legitima persona standi in judicio*). Gugatan yang secara salah diajukan oleh orang lain tersebut, harus dinyatakan gugatan tidak dapat diterima “. Eksepsi tersebut diatas dan ternyata eksepsi Tergugat I (I.c PT. Karya Utama Sehat Sejahtera) beralasan dan berdasar hukum untuk dikabulkan, maka secara mutatis mutandis dalam pokok perkara gugatan Penggugat harus dinyatakan tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijk verklaard*).

Makamah Agung kemudian mempertimbangkan bahwa Bahwa Rumah Sakit Martha Friska (*i.c.* Termohon Kasasi II/Tergugat II) adalah unit usaha yang dimiliki oleh Termohon Kasasi I/Tergugat I, yaitu PT Karya Utama Sehat Sejahtera, maka Tergugat II dapat mewakili untuk melakukan perundingan bipartit maupun mediasi dengan Penggugat, oleh karena itu *Judex Facti* telah salah dalam penerapan hukumnya yang menyatakan seharusnya PT Karya Utama Sehat Sejahtera (*i.c.* Tergugat I) juga harus ikut dalam perundingan bipartit dan mediasi, oleh karena itueksepsi Tergugat I tentang gugatan *error in persona* dinyatakan ditolak;

Berdasarkan ketentuan Pasal 46 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja; Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tersebut, Penggugat berhak mendapatkan uang kompensasi berupa Uang Pesangon 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2), Uang Penghargaan Masa Kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3), dan Uang Penggantian Hak sesuai Pasal 40 ayat (4), dimana Penggugat bekerja di Rumah Sakit Martha Friska (*i.c.* Tergugat II) dengan masa kerja 13 (tiga belas) tahun, dan upah terakhir yang diterima Penggugat sebesar Rp3.222.557,00 (tiga juta dua ratus dua puluh dua ribu lima ratus lima puluh tujuh rupiah). Total hak atas Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sebesar Rp30.614.291,00 (tiga puluh juta enam ratus empat belas ribu dua ratus sembilan puluh satu rupiah).

Pekerja yang dirumahkan dalam jangka waktu yang cukup lama berujung pada terjadinya PHK. Sebelum melakukan PHK, Perusahaan seyogyanya memperhatikan apa yang mendasari hubungan hukum antara Pengusaha dan Pekerja sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan terkait hubungan kerja yang diartikan hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Bagi pekerja yang hubungan kerjanya dilandasi dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu, maka secara normatif harus diberikan pesangon sebagai hak yang harus diterima pekerja, namun dengan kondisi perekonomian yang terpuruk sebagai akibat pendemi Covid-19 diperlukan pranata yang dapat menjembatani antara kepentingan perusahaan dan pekerja agar tidak menimbulkan persengketaan akibat dari dirumahkannya pekerja yang dapat berujung pada terjadinya PHK. Pada Pasal 38 dan 39 PP No. 35 tahun 2021, Pekerja dapat menerima maupun menolak PHK, dengan ketentuan:

1. Bila Pekerja/Buruh yang telah mendapatkan surat pemberitahuan, menerima PHK, maka Pengusaha harus melaporkan PHK kepada Kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan dan/atau dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan provinsi dan kabupaten/kota.
2. Bila Pekerja/Buruh menolak maka harus membuat surat penolakan disertai alasan paling lama 7 hari kerja setelah diterimanya surat pemberitahuan PHK.

Dan kemudian harus melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dalam hal ini perselisihan PHK, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan Perusahaan hanya dapat melakukan PHK berdasarkan alasan hukum ketentuan Pasal 36 PP No. 35 tahun 2021 di atas, sehingga merumahkan pekerja yang berakhir dengan PHK harus berdasarkan alasan yang tertuang dalam ketentuan Pasal 36 tersebut. Ketika terjadi PHK, UU Ketenagakerjaan telah mengatur ketentuan-ketentuan hukum mengenai hak-hak pekerja/buruh yang mengalami PHK, di antaranya yaitu Pasal 81 angka 44 UU Cipta Kerja yang menyebutkan bahwa dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK), pengusaha diwajibkan membayar Uang Pesangon (UP) dan atau Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK) dan Uang Penggantian Hak (UPH) yang seharusnya diterima. Uang pesangon merupakan pembayaran dalam bentuk uang dari pengusaha kepada buruh/pekerja sebagai akibat adanya PHK yang jumlahnya disesuaikan dengan masa kerja buruh/pekerja yang bersangkutan.[[79]](#footnote-79) Tindakan pengrumahan pekerja tersebut berpotensi menimbulkan perbedaan pendapat, bahkan perselisihan antara kedua belah pihak. Secara normatif peraturan perundang-undangan yang mengatur perselisihan antara pengusaha dan pekerja diatur dalam UU No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Dari sekian banyak kejadian atau peristiwa konflik atau perselisihan yang terpenting adalah bagaimana solusi untuk penyelesaiannya agar betul-betul objektif dan adil, sebagaimana prinsip keadilan yang dikemukan oleh John Rawls, yang mendefenisikan keadilan sebagai *fairness*, yang ditandai dengan adanya prinsip-prinsip rasionalitas, kebebasan dan kesetaraan, yang mensyaratkan prinsip keadilan yang mengutamakan hak daripada kepentingan.

Rawls menambahkan bahwa kebebasan harus dibedakan dengan the worth of liberty. Hal ini kemudian ditegaskan bahwa dalam posisi asali, kita harus melepas semua pengetahuan mengenai posisi sosial dan semua atribut yang kita miliki dalam kehidupan riil.[[80]](#footnote-80) Di fase ini, semua orang yang ada dalam posisi asali tidak mengetahui atribut-atribut yang dapat membuat mereka melakukan pertimbangan-pertimbangan kompromistis untuk memaksimalkan kepentingan pribadi atau kelompoknya. Dengan kata lain, dalam posisi asali, semua orang berada dalam tirai ketidaktahuan (*veil of ignorance*).[[81]](#footnote-81) Mereka tidak mengetahui apakah kesepakatan yang mereka buat akan menguntungkan mereka secara pribadi atau tidak. Menurut Rawls, dalam tirai ketidaktahuan mereka tidak mengetahui posisi sosial, jenis kelamin, agama atau keyakinan yang dianut, dan lain-lain.[[82]](#footnote-82) Dalam penilaian Rawls, karena ketidaktahuan akan atribut mereka pasca posisi asali, mereka akan menyepakati keputusan yang dia anggap paling *fair* untuk semua pihak. Misalnya, kesepakatan bahwa semua warga negara memiliki kebebasan yang setara (*equal liberty*) apapun latar belakang sosial, agama dan budaya mereka, adalah kesepakatan yang secara rasional dan waras pasti diambil oleh individu di fase posisi asali. Ini adalah kesepakatan yang dianggap paling *fair*. Kesepakatan semacam ini bisa dicapai jika kita bisa melepas pengetahuanmengenai atribut kita di dunia riil. Adanya pengetahuan tentang status kita di dunia riil akan membuat kita tergoda mengupayakan satu kesepakatan yang akan menguntungkan posisi kita.

Teori keadilan yang digagas oleh Rawls ini menjadi dasar di dalam penelitian ini menjadi dasar pemikiran dimana perusahaan besar yang memutuskan hubungan kerja memiliki strata yang lebih tinggi baik dalam sosial maupun ekonomi. Pihak yang mengalami pemutusan hubungan kerja yang memiliki strata yang lebih rendah juga perlu dilindungi haknya agar tercipta keadilan

Penyelesaian perselisihan pada dasarnya dapat diselesaikan oleh para pihak sendiri, dan apabila para pihak tidak dapat menyelesaikannya sendiri, baru diselesaikan dengan hadirnya pihak ketiga, baik yang disediakan oleh negara atau yang dipilih oleh para pihak.

Perlindungan hukum tenaga kerja diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada konsideran bagian menimbang huruf d dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 memuat bahwa:

“Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Konsep perlindungan kepentingan seimbang yang diatur dalam Pancasila ini menunjukkan adanya pengakuan terhadap hak asasi manusia sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 1 ayat 1 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia. Berdasarkan ketentuan pasal ini menunjukkan bahwa baik debitor maupun kreditor mempunyai hak asasi manusia dimana hak ini melekat pada hakikat dan keberadaan manusia sebagai anugerah Tuhan Yang Maha Esa harus dilindungi oleh negara, pemerintah, dan hukum. Atas dasar ini maka,Undang-Undang Kepailitan harus memberikan perlindungan seimbang bagi debitor dan kreditor sebagai perwujudan pemenuhan perlindungan hak asasi manusia.[[83]](#footnote-83)

Berkaitan dengan hak tersebut, Imam Soepomo membagi perlindungan pekerja ini menjadi 3 (tiga) macam yaitu:

a. Perlindungan ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usahausaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup memenuhi keperluan sehari-hari baginya beserta keluarganya, termasuk ke dalam hal pekerja tersebut tidak mampu bekerja karena sesuatu diluar kehendaknya. Perlindungan ini disebut dengan jaminan sosial;

b. Perlindungan sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya memungkinkan pekerja itu mengenyam dan memperkembangkan perikehidupannya sebagai manusia pada umumnya, dan sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga; atau yang biasa disebut kesehatan kerja;

c. Perlindungan teknis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha usaha untuk menjaga pekerja dan bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh pesawat-pesawat atau alat kerja lainnya atau oleh bahan yang diolah atau dikerjakan perusahaan. Didalam pembicaraan selanjutnya perlindungan ini disebut dengan keselamatan kerja.[[84]](#footnote-84)

Menurut Fitzgerald menjelaskan teori perlindungan hukum Salmond bahwa hukum bertujuan untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan berbagai kepentingan dalam masyarakat karena dalam suatu lalu lintas kepentingan masyarakat luas, perlindungan hukum yang diciptakan untuk kepentingan tertentu hanya dapat dilakukan dengan cara membatasi berbagai kepentingan pihak lain. Kepentingan hukum adalah mengurusi hak dan kepentingan manusia sebagai subjek hukum yang dilindungi hak asasinya sehingga hukum mempunyai kewajiban sebagai pelaksana otoritas tertinggi untuk menentukan kepentingan manusia yang perlu diatur dan dilindungi. Fitzgerald menjelaskan hukum melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan kekuasaan kepadanya secara terukur untuk bertindak dalam rangka kepentingannya yang disebut dengan hak. Keperluan hukum adalah mengurusi hak dan kepentingan manusia sebagai sebagai subjek hukum untuk dilindungi kepentingannya sehingga, hukum berkewajiban melaksanakan kedudukannya sebagai otoritas tertinggi untuk menentukan kepentingan manusia yang perlu dilindungi dan diatur yang tertuang dalam bentuk peraturan[[85]](#footnote-85).

**BAB V**

**KESIMPULAN DAN SARAN**

1. **KESIMPULAN**

Melihat uraian-uraian diatas, penulis berkesimpulan bahwa :

1. Selama masa pandemic covid-19 memang menjadi masa yang sulit bagi semua pihak , baik pemerintah, pengusaha maupun pekerja, namun semua pihak berusaha mengatasi berbagai masalah yang timbul dengan melakukan berbagai kebijakan, walaupun kebijakan yang dibuat mungkin terasa tidak menyenangkan bagi pihak lainnya. Sebagai contoh, pemerintah mengeluarkan banyak program seperti program Pemulihan Ekonomi Nasional dll. Sementara dari pihak pengusaha dan karyawan juga berusaha melakukan berbagai hal yang memungkinkan untuk mempertahakan jalannya roda perusahaan seperti pengurangan jam kerja, penundaan pembayaran kewajiban dan lainnya. Dan tidak sedikit perusahaan yang melakukan PHK dengan menggunakan berbagai alasan seperti efisiensi karena efek dari pandemic covid, perusahaan mengalami kepailitan maupun dalam kondisi PKPU.

Dalam kasus ini, dapat kita lihat bahwa dari pihak mediator melalui Dinas tenaga kerja memutusskan memberikan uang pesangon sebanyak 2 ( dua ) kali sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan yang ada di Indonesia, yakni Undanag-undang no. 13 tahun 2003 dan juga dipertegas dengan Undang-undang No. 11 tahun 2020 maupun Perpu No. 2 tahun 2022 yang mana telah ditetapkan menjadi Undang-undang No. 6 tahun 2023. Putusan tersebut dibuat berdasarkan kondisi disaat tersebut. Karena pihak perusahaan tak kunjung menindaklanjuti keputusan tersebut akhirnya pihak penggugat melanjutkan gugatan ke PHI. Menganalisa keputusan dari Pengadilan sesuai putusan No. 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Medan yang membatalkan semua keputusan yang telah ditetapkan tersebut dengan mengabulkan eksepsi yang disampaikan oleh Tergugat I dalam pokok perkara menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima ( Niet Ontvankelijkverklaard ) dengan pertimbangan antara lain :

99

* + 1. Exceptio Litis Pendentis

Penggugat adalah termasuk Pihak Kreditor sekaligus termasuk Pihak yang mengajukan PEMBATALAN PERDAMAIAN pada Peradilan Niaga Pada Pengadilan Negeri Medan maka demi hukum Penggugat harus tunduk terhadap mekanisme atau prosedur Hukum Niaga dalam Pailit;Bahwa mekanisme hukum tersebut belum selesai dilaksanakan Penggugat untuk mengajukan tagihan terhadap Kurator yang ditunjuksebagaimana Putusan No. 1 / Pdt.Sus- Pembatalan Perdamaian /2023/PN. Niaga Mdn Jo. 4 /Pdt. Sus- PKPU/2022/PN. Niaga Mdn,tanggal 27 Maret 2023 maka dapat dikualifikasi gugatan Penggugat yangmasih tergantung penyelesaian pada bidang peradilan lain (aanhaging)atau masih berlangsung mekanisme atau tata cara untuk memperolehhak Penggugat dengan tata cara yang dtentukan oleh Kurator dalam Pailit;

* + 1. Exceptio Dilatoria

Bahwa gugatan Penggugat dalam perkara a – quo dapat dikualifikasikansebagai gugatan prematur karena gugatan Penggugat masih terikat dengan Perjanjian Perdamaian yang telah di homologasi oleh Pengadilan Niaga Pada Pengadilan Negeri Medan sebagaimana dalam Putusan PENGESAHAN PERDAMAIAN No. 4 / Pdt.Sus –PKPU/2022/PN Niaga Mdn tersebut; Bahwa gugatan Penggugat tersebut dapat dinyatakan prematur karena melekat pada proses Pailit setelah adanya Pembatalan Perdamaian yang diajukan oleh Penggugat dalam perkara aquo sehingga proses dalam memperoleh hak Penggugat dengan mengajukan tagihan – tagihan dengan mengikuti Jadwal yang ditentukan oleh Kurator pada proses Pailit tersebut;

* + 1. Exceptio Obscuur Libel

Bahwa yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat adalah Tergugat II sebagiamana dalam Surat Hal : Pemutusan hubungan Kerja (PHK) tertanggal 23 Juli 2020 dan sesuai anjuran yang didalilkan oleh Penggugat juga dalam perkara aquo Tentang Anjuran No. 567 / 1745, tertanggal 03 Agustus 2020 yang dikeluarkan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan yang menganjurkan agar Pihak Rumah Sakit Martha Friska (i.c. Tergugat II ) membayar uang Pesangon Penggugat dalam perkara aquo; Bahwa berdasarkan fakta hukum tersebut diatas yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat adalah Tergugat II dan dianjurkan untuk membayar hak Penggugat sebagaimana dalam anjuran yang dikeluarkan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan adalah Tergugat II tetapi dalam petitum penggugat memohon sebagaimana padapoint 3 halaman 6 pada petitum gugatan Penggugat adalah menghukum Tergugat I dalam perkara aquo.

Tentang pertimbangan Hukum , dalam Eksepsi bahwa Tergugat I dan Tergugat II dalam jawabannya mengajukan eksepsi yang bukan merupakan kompetensi absolut dan kompetensi relatif, sehingga dapat diputus bersama-sama dengan putusan akhir.

Menimbang, bahwa eksepsi Tergugat I (I.c PT. Karya Utama Sehat Sejahtera) dalam jawabannya jika ringkas adalah sebagai berikut;

**“EKSEPSI GUGATAN ERROR IN PERSONA”**

Berdasarkan hasil tersebut akhirnya pihak Penggugat melanjutkan gugutan ke Mahkamah Agung Republik Indonesia yang diputuskan melalui Putusan Nomor 1174 K/Pdt.Sus-PHI/2023 dengan kesimpulan sebagai berikut :

* Menolak eksepsi Tergugat I dan Tergugat II untuk seluruhnya;
* Dalam Pokok Perkara:
  1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
  2. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat II sejak tanggal 26 Juli 2020
  3. Menghukum Tergugat I untuk membayar kepada Penggugat Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak sejumlah Rp30.614.291,00 (tiga puluh juta enam ratus empat belas ribu dua ratus sembilan puluh satu rupiah)
  4. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;

1. Sebagai Negara Hukum yang berdasarkan Pancasila, Indonesia memiliki berbagai Hukum yang berupa Undang-undang dan peraturan-peraturan yang berlaku yang bertujuan untuk melindungi semua warga negaranya. Oleh sebab itu bila terjadi hal-hal yang berhubungan dengan ketidaksepakatan antar pihak , semua harus kembali kepada peraturan dan Undang-undang yang berlaku. Demikian juga bila terjadi perselisihan hubungan industry, dalam hal ini tentu saja harus semua harus kembali kepada Peraturan dan Undang-undang Ketenagakerjaan yang berlaku di Negara Republik Indonesia.
2. Berdasarkan analisa penulis tentang keputusan dari PHI tentang **EKSEPSI GUGATAN ERROR IN PERSONA** sangat merugikan pihak karyawan, karena tentunya pihak karywan hanya mengetahui bahwa Rumah sakit Martha Friska adalah tempat mereka bekerja dan merupakan unit bisnis dari PT Karya Utama Sehat Sejahtera. Sedangkan untuk keputusan dari Kasasi Mahkamah Agung Republik Indonesia, penulis berkesimpulan bahwa keputusan tersebut cukup adil karena telah mempertimbangkan kepentingan kedua belah pihak dan sesuai dengan aturan dan hukum yang berlaku.Yang artinya perusahaan tetad mempunyai tanggung jawab terhadap karyawan dan pemerintah juga mempunyai tanggung jawab terhadap hal-hal yang dapat mempengaruhi kelangsungan hidup perusahaan.
3. **SARAN**

Berdasarkan uraian-uraian diatass, maka diharapkan:

* + 1. Peraturan perundang-undangan dibuat secara adil dengan melibatkan semua pihak yang terlibat dengan mengutamakan kepentingan umum dan keadilan social.
    2. Peraturan perundang-undangan yang dibuat harus disosialisakan secara menyeluruh sehingga semua pihak memahami agar dalam dapat dilaksanakan dengan baik dan benar.
    3. Diperlukan badan pengawas yang melakukan tugas dengan benar sesuai dengan fungsi dan kemanfaatan yang mengutamakan keadilan social bagi seluruh Rakyat Indonesia , dan memiliki sifat yang tidak memihak, berlaku sama bagi semua lapisan masyarakat tanpa membedakan suku, agama dan ras.

Demikianlah penulisan tesis ini saya sampaikan dengan keterbatasan pengetahuan saya menjadikan tesis ini kurang sempurna dan masih memiliki banyak kekurangan dan kelemahannya. Harapan saya adalah para pembaca dapat memberikan saran dan kritik yang membangun . Semoga tesis ini berguna bagi penulis dan bagi perkembangan ilmu pengetahuan terutama dibidang perlindungan hokum bagi para pekerja. Sekian dan terima kasih.

**DAFTAR PUSTAKA**

Abdul Khakim, “Pengantar Hukum Ketenagakerjaan”, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2012,

Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perdata Indonesia*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2000

Anita Kamilah, Bangun Guna *Serah (Build Operate and Transfer/BOT) Membangun Tanpa Harus Memiliki Tanah: Perspektif Hukum Agraria, Hukum Perjanjian, dan Hukum Publik*, Bandung: Keni Media, 2013

Ahmad Miru, *Hukum Kontrak Dan Perancanaan Kontrak*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2011

Abdullah Sulaiman*, Upah Buruh di Indonesia*, Jakarta: Universitas Trisakti, 2008

Dr.Agusmidah,SH,M.Hum , *Dilematika Hukum Ketenagakerjaan / Tinjauan Politik Hukum*, PT Sofmedia

Agusmidah, *Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Medan: Usu Press, 2010

Agus Santoso, *Hukum, Moral, & Keadilan Sebuah Kajian Filsafat Hukum*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2014

Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009

Agus Riyanto, Pengantar Hukum Bisnis Indonesia, (Batam: Batam Publisher, 2018)

Budiono Kusumohamidjojo, *Filsafat Hukum: Peoblematik Ketertiban yang Adil*, Bandung ; CV Mandar Maju, 2011

105

C.S.T. Kansil, Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia, Balai Pustaka, Jakarta, 1989

Djumadi, 2006, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo

Fuady, Munir. (2007). *Dinamika Teori Hukum*. Bogor : Ghalia Indonesia

Hyronimus Rhiti, *Filsafat Hukum* , Yogyakarta; Universitas Atma Jaya Yogyakarta, 2011

Herlien Budiono, *Ajaran Umum Hukum Perjanjian dan Penerapannya Dibidang Kenotariatan*, Bandung: Citra Aditya, 2010

Hadi Shubhan, 2008, *Hukum Kepailitan Prinsip, Norma dan Praktek di Peradilan,* Prenada Media Group, Jakarta

Iswi Hariyani, Hapus Buku dan Hapus Tagih Kredit Macet Debitor UMKM di Bank BUMN, PT.Bina Ilmu, Surabaya 2008

John W.Creswell, Research design Qualitative & Quantitative Approach London : Sage 1993

John Suprihanto, *Hubungan Industrial Sebuah Pengantar,* Yogyakarta, BPFEYogyakarta, 2002

J.HAL. Fitzgerald, dalam Satjipto Rahardjo, “Ilmu Hukum”, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2000

Imam Soepomo, dalam Abdul Khakim, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Jakarta: Citra Aditya Bakti, 2003

Dr.H.Kusbianto,SH,M.Hum , Hukum Perburuhan, Enam Media, 2020

Dr.H.Kusbianto,Surianto, *Buku Monograf ‘Perlindungan Hukum terhadap pekerja dalam perjanjian kerja tertentu ditinjau dari Undang-undang Cipta kerja* , PT Dewangga Energi Internasional,2022

Karen Leback , Penerjemah Yudi Santoso, Teori-teori Keadilan, cetakan ke-6, bandung : Nusa Media 2018

Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* Edisi Revisi, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, 2016

M. Solly Lubis*, Filsafat dan Penelitian*, Mandar Maju, Bandung, 1994,

Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (rev), (Bandung: Alfabeta, 2010)

Muhamad Azhar , SH, LL.M *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan*

Oloan Sitorus dan Darwinsyah Minin, *MembangunTeori Hukum Indonesia*, Percetakan Virgo, Medan, 2010

Otje Salman dan Anthon F. Susanto, *Teori Hukum*, Refika Ditama, Bandung, 2005,

Philipus M. Hadjon, Pengantar Hukum Administrasi Indonesia, Gajah Mada University Press, Yogyakarta, 2011

R.Soeroso , *Pengatar Ilmu Hukum* , sinar grafika, 2011

R. Joni Bambang*, Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung: Pustaka Setia, 2013

Satjipto Rahardjo, 2000, Ilmu Hukum, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung,

Salim H.S, *Hukum Kontrak: Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak*, Jakarta: Sinar Grafika, 2004

Soebekti, *Hukum Perjanjian*, Jakarta: PT. Intermas, 2005

Suharnoko, *Hukum Perjanjian: Teori Dan Analisa Kasus*, Jakarta: Kencana, 2004

Suwatno, *Manajemen Sumber daya Manusia*, (Bandung: Alfabeta, 2009)

Umar Kasim, Hubungan Kerja dan Pemutusan Hubungan Kerja, Jurnal Hukum.,Vol. 2 Tahun 2004

Vicko Taniady, Novi Wahyui Riwayanti dkk, “ PHK dan Pandemi Covid-19: Suatu Tinajuan Hukum Berdasarkan Undang-undang tentang Ketenagakerjaan di Indonesia

Wirjono Prodjodikoro, *Azaz-Azaz Hukum Perjanjian*, Bandung: Mazdar Madju, 2000

Wiwoho Soedjono, *Hukum Perjanjian Kerja*, Yogyakarta: Rineka Cipta, 1991

Yunuarsih dan Tjutju Suwanto, *Manajemen Sumber daya manusia Teori Aplikasi dan Isu Penelitian*, Alfabeta 2008

Zaeni Asyahadie, *Hukum Kerja Hukum Ketengakerjaan Bidang Hubungan Kerja Edisi Revisi*, Jakarta:RajaGrafindo,2007

Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, “*Hukum Ketenagakerjaan: Dalam Teori dan Praktik di Indonesia*, (Jakarata: Prenadamedia Group, 2019)

https://www.merdeka.com/uang/[Survei Kemnaker: 72.983 Pekerja Terkena PHK di 4.156 Perusahaan Imbas Pandemi (merdeka.com)](https://www.merdeka.com/uang/survei-kemnaker-72983-pekerja-terkena-phk-di-4156-perusahaan-imbas-pandemi.html#:~:text=Kementerian%20Ketenagakerjaan%20%28Kemnaker%29%20mencatat%20sebanyak%2072.983%20karyawan%20telah,survei%20baru%20dilakukan%20Kemnaker%20pada%20November%202021%20lalu.)

https://www.merdeka.com/uang/[Survei Kemnaker: 72.983 Pekerja Terkena PHK di 4.156 Perusahaan Imbas Pandemi (merdeka.com)](https://www.merdeka.com/uang/survei-kemnaker-72983-pekerja-terkena-phk-di-4156-perusahaan-imbas-pandemi.html#:~:text=Kementerian%20Ketenagakerjaan%20%28Kemnaker%29%20mencatat%20sebanyak%2072.983%20karyawan%20telah,survei%20baru%20dilakukan%20Kemnaker%20pada%20November%202021%20lalu.)

<https://en.wikipedia.org/wiki/Grand_theory>

<https://dataindonesia.id/varia/detail/data-jumlah-penduduk-indonesia-20132023>

https://www.merdeka.com/uang/[Survei Kemnaker: 72.983 Pekerja Terkena PHK di 4.156 Perusahaan Imbas Pandemi (merdeka.com)](https://www.merdeka.com/uang/survei-kemnaker-72983-pekerja-terkena-phk-di-4156-perusahaan-imbas-pandemi.html#:~:text=Kementerian%20Ketenagakerjaan%20%28Kemnaker%29%20mencatat%20sebanyak%2072.983%20karyawan%20telah,survei%20baru%20dilakukan%20Kemnaker%20pada%20November%202021%20lalu.)

<https://en.wikipedia.org/wiki/Grand_theory>

<https://jdih.sukoharjokab.go.id/berita/detail/pengertian-perlindungan-hukum-dan-cara-memperolehnya#:~:text=Merujuk%20definisi%20tersebut%2C%20perlindungan%20hukum,hukum%20itu%20sendiri%3B%20memberikan%20perlindungan>

<https://www.hukumonline.com/berita/a/teori-perlindungan-hukum-menurut-para-ahli-lt63366cd94dcbc?page=2>

<https://disnakerpmptsp.banjarnegarakab.go.id/2022/09/pemutusan-hubungan-kerja/>

<https://jdih.maritim.go.id/id/penetapan-status-faktual-pandemi-covid-19-di-indonesia>

<https://lbhpers.org/2020/05/02/kajian-tentang-phk-dengan-alasan-force-majeur/>

<https://www.hukumonline.com/klinik/a/hukum-dagang-lt50c3529a6061f/>

<https://sipp.pnmedankota.go.id/list_perkara/page/59/aTlqOUhLbEt5eFlMTlRzOVkwUDAxbDlscUNmU0liaFpUdVdPdFFWRm5hQjB2WHZHS3NxdDVlZldacU5KTi8yakt3SUpNRGNtRXNCS2dsTkt4VGhDRGc9PQ==/key/col/2>

Tesis *Pemutusan Hubungan Kerja Pada Masa Pandemi Covid-19 Perspektif Fiqih* Muamalah Institut Agama Islam Negeri Purwokerto 2021

Jurnal Magister Hukum UMA, Vol. 11(2)Desember (2018), Sri Hidayani dan Riswan Munthe*, Aspek Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Yang dilakukan oleh Pengusaha*”

Laporan Kajian Dampak Pandemic covid-19 terhadap ketenagakerjaan di Indonesia Kementrian Kordinator bidang Perekonomian Republik Indonesia

Daniel F. Aling, “*Perlindungan Debitur dan Kreditur Dalam Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan PKPU Serta Dampaknya Bagi Perbankan*”, Karya Ilmiah,Departemen Pendidikan Nasional RI, Fakultas Hukum Universitas SamRatulangi, Manado, 2009

M. Muhtarom, *“Asas-asas Hukum Perjanjian:Suatu Landasan dalam Membuat Kontrak*”, SUHUF, Vol. 26, No. 1 , Mei, 2014

UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

UU No. 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja

Perpu No. 35 tahun 2021 tentang perjanjian kerja waktu tertentu , alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat dan pemutusan hub kerja .

1. <https://dataindonesia.id/varia/detail/data-jumlah-penduduk-indonesia-20132023> diakses tanggal 28 Feb 2024 [↑](#footnote-ref-1)
2. Umar Kasim, *Hubungan Kerja dan Pemutusan Hubungan Kerja*, Jurnal Hukum.,Vol. 2 Tahun 2004. h. 26 [↑](#footnote-ref-2)
3. https://www.merdeka.com/uang/[Survei Kemnaker: 72.983 Pekerja Terkena PHK di 4.156 Perusahaan Imbas Pandemi (merdeka.com)](https://www.merdeka.com/uang/survei-kemnaker-72983-pekerja-terkena-phk-di-4156-perusahaan-imbas-pandemi.html#:~:text=Kementerian%20Ketenagakerjaan%20%28Kemnaker%29%20mencatat%20sebanyak%2072.983%20karyawan%20telah,survei%20baru%20dilakukan%20Kemnaker%20pada%20November%202021%20lalu.) [↑](#footnote-ref-3)
4. Abdul Khakim, “*Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*”, PT Citra Aditya Bakti,Bandung, 2012,hal..61. [↑](#footnote-ref-4)
5. John W.Creswell*, Research design Qualitative & Quantitative Approach* (London : Sage 1993 hal 120) [↑](#footnote-ref-5)
6. Otje Salman dan Anthon F. Susanto, *Teori Hukum*, Refika Ditama, Bandung, 2005, hal.22 [↑](#footnote-ref-6)
7. M. Solly Lubis*, Filsafat dan Penelitian*, Mandar Maju, Bandung, 1994, hal. 80 [↑](#footnote-ref-7)
8. Oloan Sitorus dan Darwinsyah Minin, *MembangunTeori Hukum Indonesia*, Percetakan Virgo, Medan, 2010, hal.7 [↑](#footnote-ref-8)
9. https://en.wikipedia.org/wiki/Grand\_theory [↑](#footnote-ref-9)
10. Fuady, Munir. (2007*). Dinamika Teori Hukum*. Bogor : Ghalia Indonesia : hal 91 [↑](#footnote-ref-10)
11. Hyronimus Rhiti, *Filsafat Hukum* , Yogyakarta; Universitas Atma Jaya Yogyakarta, 2011 hal 241 [↑](#footnote-ref-11)
12. R.Soeroso *Pengatar Ilmu Hukum* , , sinar grafika, 2011, hal 63 [↑](#footnote-ref-12)
13. Hyronimus Rhiti, *Filsafat Hukum* , Yogyakarta; Universitas Atma Jaya Yogyakarta, 2011 hal 240-241 [↑](#footnote-ref-13)
14. Karen Leback , Penerjemah Yudi Santoso, *Teori-teori Keadilan*, cetakan ke-6, bandung : Nusa Media 2018 hal 53-58 [↑](#footnote-ref-14)
15. Hyronimus Rhiti, *Filsafat Hukum* , Yogyakarta; Universitas Atma Jaya Yogyakarta, 2011 hal 243 [↑](#footnote-ref-15)
16. Budiono Kusumohamidjojo, *Filsafat Huk*um: Peoblematik Ketertiban yang Adil, Bandung ; CV Mandar Maju, 2011 hal 641 [↑](#footnote-ref-16)
17. Hyronimus Rhiti, *Filsafat Hukum* , Yogyakarta; Universitas Atma Jaya Yogyakarta, 2011 hal 243 [↑](#footnote-ref-17)
18. Hyronimus Rhiti, *Filsafat Hukum* , Yogyakarta; Universitas Atma Jaya Yogyakarta, 2011 hal 245Ked [↑](#footnote-ref-18)
19. Budiono Kusumohamidjojo, *Filsafat Hukum*: Peoblematik Ketertiban yang Adil, Bandung ; CV Mandar Maju, 2011 hal 158 [↑](#footnote-ref-19)
20. *Teori Hans Kelsen tentang Hukum, Konstitusi* ress , 2021, hal 13 [↑](#footnote-ref-20)
21. https://jdih.sukoharjokab.go.id/berita/detail/pengertian-perlindungan-hukum-dan-cara-memperolehnya#:~:text=Merujuk%20definisi%20tersebut%2C%20perlindungan%20hukum,hukum%20itu%20sendiri%3B%20memberikan%20perlindungan. [↑](#footnote-ref-21)
22. Iswi Hariyani, *Hapus Buku dan Hapus Tagih Kredit Macet Debitor UMKM* di Bank BUMN, PT.Bina Ilmu, Surabaya 2008, hal 13 [↑](#footnote-ref-22)
23. Satjipto Rahardjo, 2000, Ilmu Hukum, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, hal [↑](#footnote-ref-23)
24. C.S.T. Kansil, Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia, Balai Pustaka, Jakarta, 1989,hal 102 [↑](#footnote-ref-24)
25. Philipus M. Hadjon, Pengantar Hukum Administrasi Indonesia, Gajah Mada University Press, Yogyakarta, 2011, hal 10. [↑](#footnote-ref-25)
26. https://www.hukumonline.com/berita/a/teori-perlindungan-hukum-menurut-para-ahli-lt63366cd94dcbc?page=2 [↑](#footnote-ref-26)
27. Philipus M. Hadjon, 2011, Pengantar Hukum Administrasi Indonesia, Gajah Mada University Press, Yogyakarta, hal 10. [↑](#footnote-ref-27)
28. Soebekti, *Hukum Perjanjian*, Jakarta: PT. Intermas, 2005, hal. 1 [↑](#footnote-ref-28)
29. Wirjono Prodjodikoro, *Azaz-Azaz Hukum Perjanjian*, Bandung: Mazdar Madju, 2000, hal 4 [↑](#footnote-ref-29)
30. Soebekti, *Hukum Perjanjian*, Jakarta: PT. Intermas, 2005, hal. 2 [↑](#footnote-ref-30)
31. Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perdata Indonesia*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2000, hal. 225 [↑](#footnote-ref-31)
32. Suharnoko, *Hukum Perjanjian: Teori Dan Analisa Kasus*, Jakarta: Kencana, 2004, hal. 8 [↑](#footnote-ref-32)
33. Anita Kamilah, Bangun Guna *Serah (Build Operate and Transfer/BOT) Membangun Tanpa Harus Memiliki Tanah: Perspektif Hukum Agraria, Hukum Perjanjian, dan Hukum Publik*, Bandung: Keni Media, 2013, hal. 97 [↑](#footnote-ref-33)
34. R. Joni Bambang*, Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung: Pustaka Setia, 2013, hal. 101 [↑](#footnote-ref-34)
35. Ahmad Miru, *Hukum Kontrak Dan Perancanaan Kontrak*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2011, hal. 3 [↑](#footnote-ref-35)
36. Salim H.S, *Hukum Kontrak: Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak*, Jakarta: Sinar Grafika, 2004, hal 9. [↑](#footnote-ref-36)
37. Herlien Budiono, *Ajaran Umum Hukum Perjanjian dan Penerapannya Dibidang Kenotariatan*, Bandung: Citra Aditya, 2010, hal. 33. [↑](#footnote-ref-37)
38. Agus Santoso, *Hukum, Moral, & Keadilan Sebuah Kajian Filsafat Hukum*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2014, hal 83 [↑](#footnote-ref-38)
39. M. Muhtarom, *“Asas-asas Hukum Perjanjian:Suatu Landasan dalam Membuat Kontrak*”, SUHUF, Vol. 26, No. 1 , Mei, 2014, hal 54. [↑](#footnote-ref-39)
40. Ibid [↑](#footnote-ref-40)
41. Kusbianto,Surianto, *Buku Monograf ‘Perlindungan Hukum terhadap pekerja dalam perjanjian kerja tertentu ditinjau dari Undang-undang Cipta kerja* , PT Dewangga Energi Internasional,2022 hal 3 [↑](#footnote-ref-41)
42. Abdullah Sulaiman*, Upah Buruh di Indonesia*, Jakarta: Universitas Trisakti, 2008, hal 212. [↑](#footnote-ref-42)
43. Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* Edisi Revisi, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, 2016. hal. 54 [↑](#footnote-ref-43)
44. Agusmidah, *Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Medan: Usu Press, 2010, hal. 42 [↑](#footnote-ref-44)
45. Kusbianto,Surianto, *Buku Monograf ‘Perlindungan Hukum terhadap pekerja dalam perjanjian kerja tertentu ditinjau dari Undang-undang Cipta kerja* , PT Dewangga Energi Internasional,2022 hal 4-5 [↑](#footnote-ref-45)
46. Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009 hal 38-40 [↑](#footnote-ref-46)
47. Agusmidah, Op.Cit, hal, 40 [↑](#footnote-ref-47)
48. Zaeni Asyahadie, *Hukum Kerja Hukum Ketengakerjaan Bidang Hubungan Kerja Edisi Revisi*, Jakarta:RajaGrafindo,2007, hal. 55 [↑](#footnote-ref-48)
49. Djumadi, 2006, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo., hal. 36 [↑](#footnote-ref-49)
50. Djumadi, 2006 Op. Cit, hal. 37 [↑](#footnote-ref-50)
51. Wiwoho Soedjono, *Hukum Perjanjian Kerja*, Yogyakarta: Rineka Cipta, 1991, hal. 12 [↑](#footnote-ref-51)
52. Asri Wijayanti, Op. Cit, hal. 45 [↑](#footnote-ref-52)
53. Ibid [↑](#footnote-ref-53)
54. Kusbianto,Surianto,Op.cit hal 10 [↑](#footnote-ref-54)
55. ibid [↑](#footnote-ref-55)
56. Kusbianto,Surianto,Op.cit hal 17 [↑](#footnote-ref-56)
57. Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (rev), (Bandung: Alfabeta, 2010), hal 414 [↑](#footnote-ref-57)
58. Yunuarsih dan Tjutju Suwanto, *Manajemen Sumber daya manusia Teori Aplikasi dan Isu Penelitian*, Alfabeta 2008 hal.141 [↑](#footnote-ref-58)
59. Suwatno, *Manajemen Sumber daya Manusia*, (Bandung: Alfabeta, 2009), hal 55 [↑](#footnote-ref-59)
60. Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, “*Hukum Ketenagakerjaan: Dalam Teori dan Praktik di Indonesia*, (Jakarata: Prenadamedia Group, 2019), hal. 253 [↑](#footnote-ref-60)
61. John Suprihanto, *Hubungan Industrial Sebuah Pengantar,* Yogyakarta, BPFEYogyakarta, 2002, hal.118. [↑](#footnote-ref-61)
62. Tesis *Pemutusan Hubungan Kerja Pada Masa Pandemi Covid-19 Perspektif Fiqih* Muamalah Institut Agama Islam Negeri Purwokerto 2021 Hal 15 [↑](#footnote-ref-62)
63. Jurnal Magister Hukum UMA, Vol. 11(2)Desember (2018), Sri Hidayani dan Riswan Munthe*, Aspek Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Yang dilakukan oleh Pengusaha*”,hal 133. [↑](#footnote-ref-63)
64. Muhamad Azhar , SH, LL.M *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan* hal. 67-68 [↑](#footnote-ref-64)
65. Muhamad Azhar , SH, LL.M Op.

    Cit. hal 69-79 [↑](#footnote-ref-65)
66. <https://disnakerpmptsp.banjarnegarakab.go.id/2022/09/pemutusan-hubungan-kerja/> diakses tgl 23 Feb 2024 [↑](#footnote-ref-66)
67. ibid [↑](#footnote-ref-67)
68. https://jdih.maritim.go.id/id/penetapan-status-faktual-pandemi-covid-19-di-indonesia [↑](#footnote-ref-68)
69. Laporan Kajian Dampak Pandemic covid-19 terhadap ketenagakerjaan di Indonesia Kementrian Kordinator bidang Perekonomian Republik Indonesia hal 27-37 [↑](#footnote-ref-69)
70. Vicko Taniady, Novi Wahyui Riwayanti dkk, “ PHK dan Pandemi Covid-19: Suatu Tinajuan Hukum Berdasarkan Undang-undang tentang Ketenagakerjaan di Indonesia, …, hal 106 [↑](#footnote-ref-70)
71. <https://lbhpers.org/2020/05/02/kajian-tentang-phk-dengan-alasan-force-majeur/> diakses tgl 4 Maret 2024 [↑](#footnote-ref-71)
72. Perpu No. 35 tahun 2021 tentang perjanjian kerja waktu tertentu , alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat dan pemutusan hub kerja . [↑](#footnote-ref-72)
73. Perpu No. 35 tahun 2021 tentang perjanjian kerja waktu tertentu , alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat dan pemutusan hub kerja [↑](#footnote-ref-73)
74. Agus Riyanto, Pengantar Hukum Bisnis Indonesia, (Batam: Batam Publisher, 2018), hal. 123 [↑](#footnote-ref-74)
75. Hadi Shubhan, 2008, *Hukum Kepilitan Prinsip, Norma dan Praktek di Peradilan,* Prenada Media Group, Jakarta, hal.27 [↑](#footnote-ref-75)
76. Ibid, hal.29 [↑](#footnote-ref-76)
77. Hadi Shubhan., *Hukum Kepailitan Prinsip, norma, dan praktik di peradilan*, Jakarta: Kencana Prenadamedia Group:2015, cet-5, hal. 143. [↑](#footnote-ref-77)
78. <https://www.hukumonline.com/klinik/a/hukum-dagang-lt50c3529a6061f/> diakses tgl 3 Mar 2024 [↑](#footnote-ref-78)
79. Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Raja Grafi ndo Persada, Jakarta, 2004, hal 186. [↑](#footnote-ref-79)
80. John Rawls, *Justice as fairness: A restatement*, (Cambridge, MA: The Belknap Press of Harvard University Press, 2001) hal 16-17 [↑](#footnote-ref-80)
81. Colin Farrelly, *Introduction to Contemporary Political Theory*, (London: Sage Publications, 2004), hal 8 [↑](#footnote-ref-81)
82. Farrelly, *Contemporary Political Theory,* hal 8. [↑](#footnote-ref-82)
83. Daniel F. Aling, “*Perlindungan Debitur dan Kreditur Dalam Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan PKPU Serta Dampaknya Bagi Perbankan*”, Karya Ilmiah,Departemen Pendidikan Nasional RI, Fakultas Hukum Universitas SamRatulangi, Manado, 2009, hal.4 [↑](#footnote-ref-83)
84. Imam Soepomo, dalam Abdul Khakim, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Jakarta: Citra Aditya Bakti, 2003, hlm. 61- 62 [↑](#footnote-ref-84)
85. 1J.HAL. Fitzgerald, dalam Satjipto Rahardjo, “Ilmu Hukum”, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2000, hlm.69. [↑](#footnote-ref-85)